



*Guide d'apprentissage et
d'évaluation (A&E)*



SASA! Ensemble :

Une approche activiste pour la prévention de la violence à l'égard des femmes

est une édition révisée du

Kit de l'activiste de SASA! pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH

© Raising Voices, 2008

Tous droits réservés.

SASA! Ensemble

Une approche activiste pour la prévention de la violence à l'égard des femmes

© Raising Voices, 2020

Tous droits réservés.

Adapté par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024

ISBN: 978-9970-484-06-5

Suggestion pour citer ce livre : Raising Voices (2020) *SASA! Ensemble : Une approche activiste de la prévention de la violence à l'égard des femmes*, Kampala, Ouganda. Adapté en français par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024.



Plot 16 Tufnell Drive, Kamwokya,
PO Box 6770, Kampala, Uganda
Tel: +256 312 266 400/+256 414 531 186

Courriel : info@raisingvoices.org Site Web : www.raisingvoices.org

Adaptation en français:



Courriel : vprumailbox@rescue.org Site web : www.rescue.org



Table des matières

Aperçu de l'apprentissage et de l'évaluation	pg 3
Buts et résultats de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 6
Cycle d'apprentissage et d'évaluation	pg 8
Outils d'apprentissage et d'évaluation	pg 18
→ Plan et Rapport d'activités	pg 19
→ Formulaire d'observation d'activités	pg 23
→ Outils de suivi du changement communautaire	pg 27
→ Outils de suivi du changement institutionnel	pg 37
→ Groupes de discussion communautaires	pg 47
→ Enquête d'évaluation communautaire	pg 54
→ Enquête d'évaluation institutionnelle	pg 67
Transitions entre les phases	pg 74
Annexe : Sessions de feedbacks sur l'apprentissage et l'évaluation	pg 77



Bienvenue dans le Guide d'apprentissage et d'évaluation (A&E) de SASA! Ensemble.

Vous trouverez dans ce livre tou(te)s les informations et outils qui vous aideront à assurer le suivi, à analyser et à appliquer les connaissances acquises dans le cadre de votre programme *SASA! Ensemble*.

Dans l'approche *SASA! Ensemble*, l'apprentissage est essentiel. Il promeut la qualité de la programmation et la redevabilité vis-à-vis de nous-mêmes et de nos communautés, tout en réduisant au minimum les risques potentiels pour les femmes. La cohérence du processus d'apprentissage et d'évaluation permettra d'élaborer un programme flexible qui répondra effectivement aux réalités communautaires et institutionnelles.

L'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* sont conçus pour vous aider à identifier et à traiter les questions émergentes et à améliorer la qualité, la résonance et l'impact de *SASA! Ensemble*. Le processus d'apprentissage et d'évaluation comporte plusieurs composantes, notamment des outils et suggestions pour l'analyse des données, des sessions de feedbacks interactives, la prise de décision concernant le programme et bien plus encore. En bref, les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble* vous aident à *assurer le suivi* des informations importantes sur la qualité et les résultats de vos activités. Cependant, il ne s'agit que de la première étape de votre cycle d'apprentissage et d'évaluation et, à elle seule, elle ne vous en dira que peu sur la méthodologie. C'est votre *analyse* des informations qui donne un sens aux données et la manière dont vous partagez et *appliquez* cette évaluation qui donne vie à cet apprentissage.

Pourquoi « l'apprentissage et l'évaluation » ?

L'approche *SASA! Ensemble* utilise le terme « A&E » en lieu et place de « S&E » (suivi et évaluation) pour souligner l'importance de l'apprentissage continu comme motivation principale de ce travail. En revanche, le suivi peut souvent s'articuler autour d'indicateurs, de mesures et d'établissement de rapports. L'apprentissage et l'évaluation nous encouragent à rester actifs dans la compréhension de notre programmation et permet des ajustements en temps réel en vue de renforcer la qualité, la flexibilité et la sécurité qui caractérisent l'approche *SASA! Ensemble*.





Aperçu de l'apprentissage et l'évaluation

L'approche *SASA! Ensemble* promeut l'apprentissage à chaque étape et utilise ces informations dans le but de guider les décisions de programmation. Divers outils d'apprentissage et d'évaluation sont inclus pour aider à assurer le suivi des progrès vers les résultats attendus dans la communauté et l'institution, et pour déterminer quand il est temps de passer à la phase suivante. Les groupes sont encouragés à utiliser tous les outils afin d'assurer un apprentissage approfondi et complet sur l'ensemble de votre programme.

Au début de chaque phase, passez en revue le tableau des résultats de *SASA! Ensemble* et les fondamentaux des phases avec le personnel de *SASA! Ensemble* puis vérifiez que chaque personne a une compréhension commune de ce que vous souhaitez accomplir. Introduisez (ou passez en revue) les outils d'apprentissage spécifiques à cette phase et exercez vous à les utiliser avec le personnel au cours de session de pratique internes avant de les utiliser dans la communauté. Une fois que le personnel a acquis une certaine assurance avec les outils d'apprentissage et d'évaluation, présentez-les aux activistes, aux leaders et aux alliés et apportez-leur un soutien continu si nécessaire. Cette démarche aidera à intégrer le processus d'apprentissage et d'évaluation à la totalité de l'approche *SASA! Ensemble* et à maintenir la motivation du personnel, des activistes, des leaders et des alliés autour des impacts souhaités.

Intégrer l'apprentissage et évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* à votre suivi et évaluation

Certaines organisations disposent peut-être déjà d'un système institutionnel de suivi et évaluation, ou votre bailleur de fonds peut exiger un établissement de rapports sur des indicateurs spécifiques. Ce n'est pas un problème ; il faut seulement une planification supplémentaire au moment de commencer. Tout au long de la mise en place, observez la manière dont l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* « s'intègre » dans tout autre système de S&E de l'organisation. Étant donné que ce travail requiert beaucoup de temps et d'efforts, il est bon de s'assurer que l'on n'utilise pas des outils différents pour collecter les mêmes informations. Idéalement, vous pouvez établir un ordre de priorité entre les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble*, dans la mesure où ils ont été spécifiquement conçus pour *SASA! Ensemble* et vous fourniront une image exhaustive de toutes les stratégies et activités du programme.

Toutefois, si vous avez besoin de données de suivi pour des indicateurs *non* inclus dans l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble*, vous devrez peut-être concevoir de nouveaux outils et/ou adapter les outils de *SASA! Ensemble*. Par exemple, si votre

programme comporte une innovation sur le mariage précoce, vous pouvez ajouter des questions supplémentaires à votre [Outil de suivi du changement communautaire](#) (page 27) et à votre [Enquête d'évaluation communautaire](#) (page 54) pour refléter ce sujet. Si votre donateur exige un établissement de rapports sur des tranches d'âge spécifiques participant à votre programmation (par exemple, les jeunes femmes ou les hommes d'un certain âge), vous devrez peut-être ajouter une question à votre [Plan et Rapport d'activités](#) (page 19).

Veillez nous faire part de vos questions concernant l'intégration ou l'adaptation de l'apprentissage et de l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* avec votre fournisseur d'assistance technique, dans la mesure où il est essentiel de disposer d'un plan clair et facile à suivre avant d'entamer toute activité.

Note sur l'évaluation de l'impact

Les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble* ont pour but ultime d'approfondir l'apprentissage du programme. Vos données sur l'apprentissage et l'évaluation vous permettront d'assurer le suivi des progrès réalisés vers les résultats attendus et vous aideront à évaluer la qualité de *SASA! Ensemble*, sa portée et la manière dont la méthodologie est vécue par la communauté. Toutefois, les outils d'apprentissage et d'évaluation n'ont pas été conçus pour permettre aux évaluateurs externes de mesurer rigoureusement l'impact du programme. Par exemple, les outils ne produiront pas de résultats tels que « *SASA! Ensemble* a réduit de 40 % l'acceptabilité de la violence à l'égard des femmes » ou « *SASA! Ensemble* a réduit de 20 % la prévalence de la violence à l'égard des femmes. » Nous conseillons aux organisations qui ont besoin d'une évaluation d'impact formelle de demander l'aide d'un institut de recherche et/ou d'un expert en évaluation.

Considérations d'ordre éthique

Toutes les activités de *SASA! Ensemble*—y compris l'apprentissage et l'évaluation—visent à promouvoir un engagement éthique et respectueux avec les membres de la communauté et à s'efforcer d'agir sans nuire. La réduction au minimum des risques fait partie intégrante de toute l'approche *SASA! Ensemble*, comme notamment le fait de veiller à ce que l'ensemble du personnel, des activistes, des leaders et des alliés soient en mesure de fournir une référence de qualité en cas de besoin (voir le Guide pour la mise en place, page 79), de concevoir des activités visant à réduire les contrecoups et d'assurer attentivement le suivi des conséquences voulues et non voulues. Le travail d'apprentissage et d'évaluation constitue une garantie supplémentaire ; il permet au personnel de comprendre les implications de la programmation dans la communauté et dans l'institution sur une base continue.

L'apprentissage et l'évaluation impliquent l'observation et la collecte de données structurées—en interrogeant des femmes et des hommes (individuellement et en groupe) sur leurs expériences et leurs croyances de la violence à l'égard des femmes. Ils nécessitent également une analyse et une interprétation

de leur commentaire afin d'éclairer les décisions de programmation. Des mesures spécifiques sont donc nécessaires pour atténuer les risques physiques, sociaux et émotionnels, en particulier pour les femmes les plus touchées par la violence.

Avant tout, il est essentiel que les outils d'apprentissage et d'évaluation posant des questions directes aux membres de la communauté soient soigneusement examinés pour s'assurer qu'elles sont formulées (et traduites) de manière à réduire au minimum le risque de causer un préjudice émotionnel ou d'inciter les femmes à « revivre » des expériences traumatisantes. Avant toute collecte de données, les membres de la communauté doivent comprendre l'objectif et la nature volontaire de leur participation et donner leur plein consentement sans aucune coercition ou manipulation. En outre, l'anonymat doit être préservé à tout moment, ce qui signifie qu'aucune information recueillie par le biais de l'apprentissage et de l'évaluation ne devrait pouvoir être rattachée à une personne donnée (pour cette raison, l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* n'enregistrent aucun nom ou autre information d'identification personnelle).

En tant qu'équipe, il est également important de discuter des scénarios potentiels qui peuvent compromettre la sécurité et de convenir ensemble des réponses appropriées et/ou de tout protocole éthique supplémentaire qui pourrait s'avérer nécessaire. Par exemple, vous pouvez décider de la manière de répondre à un mari qui s'approche de l'enquêteur/enquêtrice et demande à savoir ce qui a été discuté au cours de la collecte des données. La sécurité de l'équipe est également primordiale : par exemple, décider de l'heure à laquelle il est trop tard pour collecter des données et apporter un soutien émotionnel à tout membre du personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation en détresse après avoir pris connaissance d'actes de violence spécifiques au cours d'enquêtes ou d'entrevues. D'autres considérations d'ordre éthique concernant [l'enquête d'évaluation communautaire](#) et les [groupes de discussion communautaires](#) sont abordées respectivement aux pages 54 et 47.

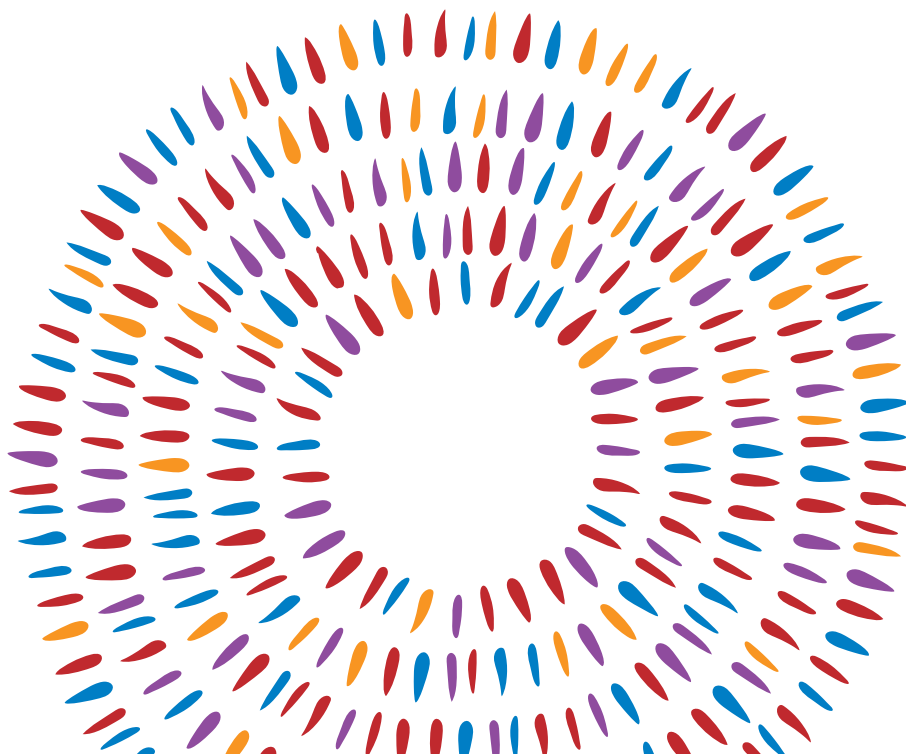
Pour avoir des orientations plus détaillées, consultez [Priorité aux femmes : principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes](#), rédigé par Charlotte Watts, Lori Heise, Mary Ellsberg et Claudia Garcia-Moreno pour l'Organisation Mondiale de la Santé.



Buts et résultats de SASA! Ensemble

Chacune des quatre phases de *SASA! Ensemble* correspond à une étape distincte du changement (voir le Guide pour la mise en place, page 26), assortie de buts spécifiques et de résultats attendus. Le but est l'objectif général de la phase—ce que nous essayons d'atteindre. Les résultats attendus constituent les changements nécessaires à l'atteinte du but de cette phase.

À chaque phase, vous travaillez à faire des changements sur ce que les femmes et les hommes de la communauté et de l'institution *savent*, à ce qu'ils *ressentent* et à ce qu'ils *font*. Cette démarche reflète la méthodologie de *SASA! Ensemble* pour créer une transformation profonde et durable qui touche chaque personne à un niveau personnel—notamment sa compréhension, ses convictions et ses actions—dès la phase de Démarrage. Vous œuvrerez également à des changements opérationnels spécifiques au sein de l'institution. Ces résultats souhaités sont résumés dans le tableau des résultats de *SASA! Ensemble* ci-dessous (Pour voir la théorie du changement de *SASA! Ensemble*, veuillez-vous référer au Guide pour la mise en place, page 10).

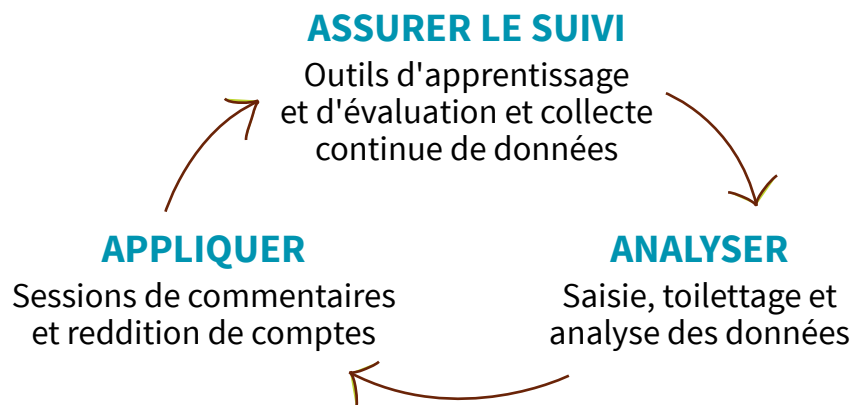


Résultats de SASA! Ensemble

PHASE		Démarrage	Conscientisation	Soutien	Action
	But	Promouvoir la réflexion personnelle sur le pouvoir et entretenir le pouvoir intérieur	Approfondir l'analyse du pouvoir des hommes sur les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.	Renforcer les capacités et encourager les membres de la communauté à unir leur pouvoir avec celui des autres afin de prévenir la violence à l'égard des femmes	Se servir du pouvoir afin de formaliser et pérenniser les changements qui préviennent la violence à l'égard des femmes.
Femmes et hommes dans les communautés et les institutions					
RÉSULTATS ATTENDUS	Savoir	Les fondamentaux du pouvoir	Que le pouvoir sur des hommes envers les femmes est la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes et que notre silence permet qu'elle se perpétue	Comment tisser des relations saines et aider les autres à susciter un changement positif ?	Comment se servir de notre pouvoir afin de formaliser et pérenniser les changements au-delà de SASA! Ensemble
	Ressentir	Que nous avons un pouvoir intérieur	Que la violence à l'égard des femmes - et notre silence à ce sujet - constitue un problème et que la prévention de la violence profitera à chacun d'entre nous, à nos communautés et à nos institutions	Qu'il est de la responsabilité de tous de prévenir la violence à l'égard des femmes et que nous avons confiance en notre propre capacité à opérer le changement	Que nous nous engageons à créer et maintenir des relations, communautés et institutions sans violence
	Faire	Réfléchir au pouvoir dans nos propres vies, communautés et institutions	Analyser de manière critique la façon dont nos proches et nous-mêmes exerçons le pouvoir et commencer à parler avec les autres des avantages du changement	Susciter des changements positifs dans nos propres relations, soutenir les femmes qui subissent des violences et demander des comptes aux hommes qui recourent à la violence	Maintenir les changements positifs et envisager les voies et moyens de formaliser le changement dans nos familles, communautés, lieux de travail et institutions
Les changements opérationnels au sein de l'institution, on peut citer...					
		Renforcer la culture opérationnelle (valeurs, moral des employés et dynamique du pouvoir)	Réviser les protocoles/ règlements internes, afin de les aligner sur les principes fondamentaux d'une prévention et/ ou d'une réponse efficaces à la violence	S'assurer que les protocoles/ règlements internes sont pleinement acceptés et dûment mis en œuvre.	Élaborer des mécanismes formels permettant d'approfondir et de pérenniser les changements positifs

Cycle d'apprentissage et d'évaluation

Au cours de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* suit un processus cyclique d'apprentissage et d'évaluation.



Assurer le suivi

au cours de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* assure le suivi des progrès réalisés grâce à la collecte continue de données à l'aide d'une variété d'outils d'apprentissage et d'évaluation.

Analyser

Chaque mois, les données de suivi sont saisies dans une base de données (un modèle sous Microsoft Access est disponibilisé par Raising Voices) et leur exactitude est vérifiée (« ils sont nettoyés »). Chaque trimestre, les données sont analysées afin d'identifier les informations clés à retenir et d'évaluer les tendances au fil du temps.

Appliquer

Chaque trimestre, des sessions de feedbacks aident le personnel de *SASA! Ensemble* à interpréter et à approfondir les constatations en matière d'apprentissage et d'évaluation. Afin de mener à bien le cycle d'apprentissage et d'évaluation, il est nécessaire d'identifier et de documenter collectivement les actions prioritaires ainsi que d'assurer un suivi pour garantir la redevabilité.



1. Assurer le suivi

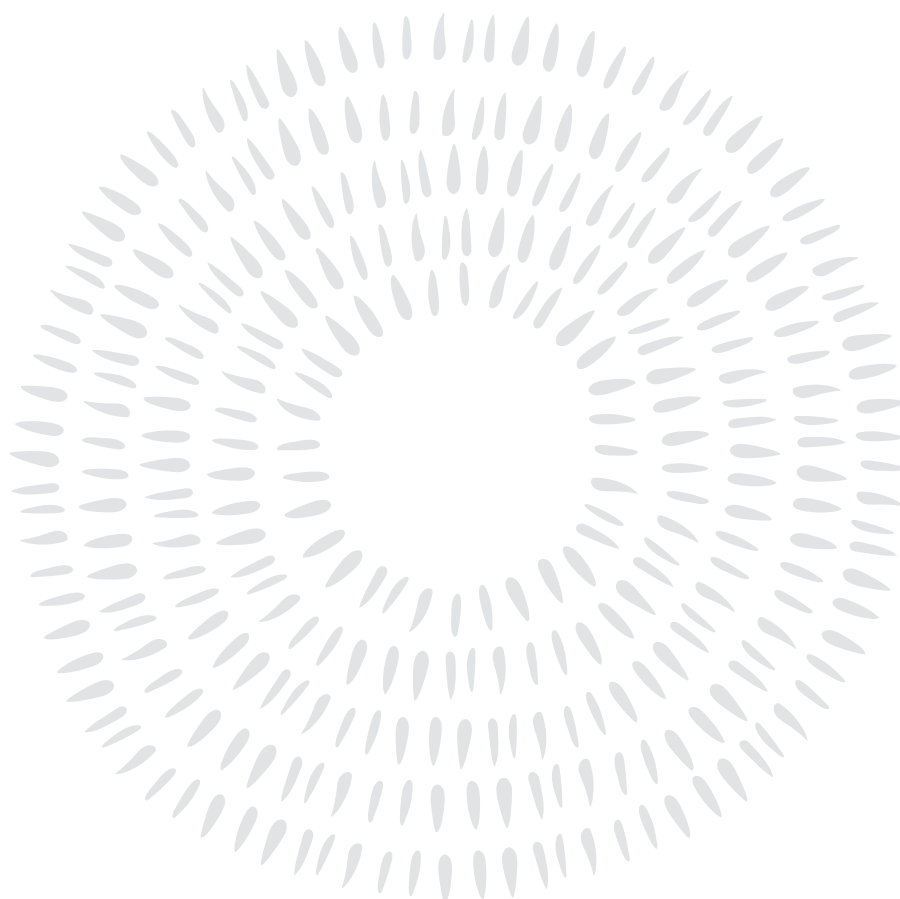
Outils d'apprentissage et d'évaluation

- **Plan et Rapport d'activités** : Dresse la liste de toutes les activités de *SASA! Ensemble* menée par des activistes et leaders communautaires, ainsi que par des alliés institutionnels. L'analyse de ces données peut vous indiquer l'intensité des activités (par exemple, combien d'activités vous menez par phase et où), combien de femmes, d'hommes et de jeunes ont été atteints, ainsi que les difficultés et les réussites communes. Cet outil garantit que chaque activité est enregistrée (quel que soit le facilitateur), ce qui vous permet de déterminer avec assurance le nombre total de personnes atteintes par les activités de *SASA! Ensemble*.
- **Formulaire d'observation d'activités** : Évalue la qualité des activités de *SASA! Ensemble*, des capacités de facilitation et de la participation de la communauté pour les activités de l'activisme local et du leadership communautaire. L'analyse de ces données peut vous aider à comprendre comment les membres de la communauté réagissent aux activités et aux idées, ainsi que la qualité de la facilitation par les activistes et les leaders. Cet outil aide le personnel à déterminer les activités qui sont appréciées par la communauté et les capacités que les activistes et les leaders doivent renforcer.
- **Outils de suivi du changement communautaire** : Assure le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des résultats spécifiques aux phases de *SASA! Ensemble*. L'analyse de ces données vous aide à comprendre si les activités de *SASA! Ensemble* atteignent les résultats souhaités dans la communauté en observant tout changement dans ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font au fil du temps.
- **Outils de suivi du changement institutionnel** : Assure le suivi des progrès vers les résultats spécifiques des phases de *SASA! Ensemble* dans le cadre de la stratégie relative au renforcement institutionnel. L'analyse de ces données permet d'identifier les réalisations et les domaines qui nécessitent une attention supplémentaire avant de passer à la phase suivante.
- **Groupes de discussion communautaires** : Saisissent les idées, expériences et perspectives des femmes et des hommes de la communauté—notamment les changements positifs perçus et tout signe de contrecoups ou risque pour les femmes. L'analyse de ces données permet d'illustrer la mesure dans laquelle les attitudes et les comportements liés au pouvoir et à la violence à l'égard des femmes peuvent évoluer au sein de la communauté.
- **Enquête d'évaluation communautaire** : Mesure les résultats attendus des activités de *SASA! Ensemble* auprès des femmes et des hommes de la communauté, en mettant l'accent sur ce qu'ils savent, ressentent et font du pouvoir et de la violence. L'analyse de ces données permet d'évaluer si le travail d'activisme local et de leadership communautaire contribue à des changements positifs au sein de la communauté.
- **Enquête d'évaluation institutionnelle** : Mesure les résultats attendus de *SASA! Ensemble* parmi les employés de l'institution—en mettant l'accent sur ce qu'ils savent et ressentent du pouvoir et de violence à l'égard des femmes, ainsi que sur les pratiques et observations des employés. L'analyse de ces données permet d'évaluer dans quelle mesure le travail de renforcement institutionnel contribue à des changements opérationnels positifs au sein de l'institution.



Commencer par une évaluation initiale de qualité

Les **Enquêtes d'évaluation communautaires** et **institutionnelles** sont utilisées à plusieurs reprises et servent « d'enquêtes initiales » et « d'enquêtes finales » au sein de la communauté et de l'institution participante. L'utilisation d'un même outil et d'un même processus tout au long de la méthodologie permet de détecter les changements au fil du temps. Il est donc essentiel de mener une enquête initiale de qualité avant de commencer toute activité de *SASA! Ensemble*. Si votre enquête initiale n'est pas de bonne qualité, si elle n'est pas réalisée au bon moment ou si elle n'est pas fiable pour toute autre raison, elle aura un impact sur toutes vos évaluations futures. Par conséquent, investissez dans un processus minutieux et délibéré pour vos **enquêtes initiales d'évaluation communautaires** et **institutionnelles** (voir les pages 54 et 67 pour avoir davantage d'orientations).



Collecte de données en bref

Le tableau ci-dessous fournit des indications sur le processus de collecte des données. Certaines organisations disposant de tout petits ou grands programmes *SASA! Ensemble* devront peut-être adapter les suggestions concernant le nombre de formulaires à remplir. Toutes les données sont saisies par le personnel de *SASA! Ensemble*, le personnel chargé de l'apprentissage et l'évaluation ou un consultant externe.

Outil	Qu'est-ce qu'il évalue ?	Qui le renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Plan et Rapport d'activités Stratégies de l'activisme local, du leadership communautaire et du renforcement institutionnel.	Lieu, nombre de participants et type de chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> menée par les activistes, leaders et alliés	Activistes communautaires, leaders communautaires, alliés institutionnels et personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	La première partie est réalisée lors de la planification des activités, les autres détails étant ajoutés au terme de chaque activité ; la soumission au personnel de <i>SASA! Ensemble</i> du plan et du Rapport d'activités intervient une fois par mois (activistes et leaders) ou une fois par trimestre (alliés)	Dépend de l'intensité de votre programmation (rappelez-vous que chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> est consignée dans ce formulaire)
Formulaire d'observation d'activités Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Qualité des activités de <i>SASA! Ensemble</i> , capacités de facilitation et participation des communautés	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	Chaque fois qu'un membre du personnel observe une activité de <i>SASA! Ensemble</i> dans la communauté	20 par mois (minimum)
Outils de suivi du changement communautaire Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Progrès vers les résultats spécifiques aux phases de <i>SASA! Ensemble</i>	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> ou chargé de l'apprentissage et de l'évaluation	Sélectionner des activités spécifiques qui feront l'objet de suivi, selon un échantillonnage systématique (voir page 28)	Selon la taille de votre programme (15 par mois minimum)
Outils de suivi du changement institutionnel Stratégie du renforcement institutionnel	Progrès vers les résultats spécifiques aux phases de <i>SASA! Ensemble</i>	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> en collaboration avec les alliés institutionnels	Vers la fin de chaque phase	Un par phase (si l'institution dispose de plusieurs bureaux, remplir un dans chacun)
Groupes de discussion communautaires Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Idées, expériences et perspectives des femmes et hommes de la communauté	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> , personnel ou consultant en charge de l'apprentissage et de l'évaluation	Vers la fin de chaque phase	Environ six par phase

Outil	Qu'est-ce qu'il évalue ?	Qui le renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Enquête d'évaluation communautaire Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de <i>SASA! Ensemble</i> dans la communauté	Un nombre égal d'enquêteurs et d'enquêtrices formé(e)s	Début de la phase de Démarrage (au départ), au terme des phases de Conscientisation, de Soutien et d'Action (à la fin)	Selon la taille de votre communauté (200 par phase au minimum)
Enquête d'évaluation institutionnelle Stratégie du renforcement institutionnel	<i>Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de SASA! Ensemble</i> existant dans l'institution	Employés de l'institution	Au début de la phase de Démarrage (au début), à la fin de la phase d'Action (à la fin)	Tous les employés (ou environ 50 % pour les grandes institutions)

Évaluer le changement au sein de votre équipe de *SASA! Ensemble*

Alors que le personnel de *SASA! Ensemble*, les activistes communautaires, les leaders communautaires et les alliés institutionnels suivront leur propre parcours de changement, les outils de suivi de l'apprentissage et de l'évaluation mettent largement l'accent sur les communautés et les institutions dans lesquelles vous travaillez. Toutefois, les groupes qui veulent évaluer de manière formelle le changement au sein de leur équipe de *SASA! Ensemble* peuvent bien utiliser **l'Enquête d'évaluation communautaire** (voir page 54) avec le personnel, les activistes et les leaders—idéalement avant le session de formation de la phase de Démarrage et à la fin de la phase d'Action.



✓ Détails faisant la différence

Souvent, le fait de négliger de simples détails peut créer des obstacles importants pour l'apprentissage et l'évaluation. Voici quelques conseils pratiques pour faciliter le processus de collecte de données :

- Créez un emplacement centralisé pour tous les formulaires d'apprentissage et d'évaluation vierges. Désignez une personne responsable de la photocopie des formulaires vierges et de la réapprovisionnement du stock.
- Fournissez au personnel une pochette pour transporter les formulaires d'apprentissage et d'évaluation chaque fois qu'il anime ou visite une activité de *SASA! Ensemble*. Si vous avez un moyen de transport organisationnel, conservez une pile à cet endroit.
- Remplissez les formulaires à la fin de chaque activité, lorsque les souvenirs sont encore frais (mais pas en présence des activistes, des leaders ou des alliés).
- Désignez une personne ou un lieu pour déposer tous les formulaires d'apprentissage et d'évaluation remplis, en veillant à ce que l'endroit soit sûr.

2. Analyser

Saisie, nettoyage et analyse

Il est préférable de saisir toutes les données sur l'apprentissage et l'évaluation (du personnel de *SASA! Ensemble*, des activistes, des leaders et des alliés) sur une base mensuelle (ou plus fréquemment). Créez une base de données ou utilisez les bases de données au format Microsoft Access disponibles auprès de Raising Voices en envoyant un courriel à l'adresse suivante info@raisingvoices.org. La saisie des données peut être effectuée par un membre de votre équipe ou par une personne extérieure. Pour que la collecte et la saisie des données soient les plus efficaces possibles, élaborer un plan de travail clair pour remplir les outils d'apprentissage et d'évaluation, retransmettez les formulaires remplis, et saisissez et analysez les données.

Avant l'analyse, il importe de nettoyer et de vérifier les données en examinant leur cohérence et leur logique. Par exemple, les noms et les lieux où se déroulent les activités sont-ils orthographiés de manière cohérente ? Les dates se situent-elles dans la fourchette prévue ? Existe-t-il des notes ou des chiffres qui semblent illogiques ou irréalistes ? Examinez les erreurs courantes avec le personnel et fournissez une formation supplémentaire si nécessaire.

Nous vous recommandons d'analyser vos données d'apprentissage et d'évaluation sur une base trimestrielle. Cette tâche peut être effectuée par le personnel chargé de l'apprentissage et l'évaluation ou par un spécialiste qui vient en appui à l'analyse des données au sein de l'organisation, ou encore en faisant appel à un consultant extérieur. Si vous êtes novice en matière d'analyse de données, tenez compte des suggestions ci-après :

- Examinez les catégories (« demandes ») disponibles pour l'analyse dans la base de données et exécutez celles qui sont les plus utiles pour votre programme (par exemple, le nombre total de membres de la communauté engagés par genre et par âge, le nombre d'activités par lieu et par facilitateur, les notes trimestrielles moyennes des [Outils de suivi du changement communautaire](#), etc.)



- En utilisant les données extraites au cours de votre analyse, créez si possible des éléments visuels tels que des graphiques et tirez-en les informations clés à retenir (voir l'Annexe, page 77, pour en savoir plus).
- N'oubliez pas d'examiner toutes les informations qualitatives, telles que le résumé des réussites et des défis figurant dans le Plan et le Rapport d'activités, ainsi que tout autre commentaire ouvert, car il s'agit d'une source riche en informations à retenir qui permet de donner un sens aux chiffres.
- Chaque trimestre, partagez un résumé de votre analyse avec le personnel au cours d'une séance de commentaires (voir la section suivante).

✓ *Détails faisant la différence*

- Fixez un jour de la semaine ou du mois pour la saisie des données et une date limite pour l'analyse de celles-ci.
- Vérifiez que les formulaires d'apprentissage et d'évaluation sont entièrement remplis. Si des questions spécifiques ne sont fréquemment pas remplis, discutez et clarifiez en équipe le soutien nécessaire et effectuez des exercices pratiques sur le formulaire ensemble.
- Assurez-vous que chaque format papier renseigné se voit attribuer un numéro d'identification de formulaire unique et qu'il est visé par le participant après l'inscription. L'identifiant du formulaire relie le formulaire au format papier au dossier de la base de données. Il sera ainsi plus facile de consulter le format papier en cas d'incohérences apparaissant lors du nettoyage et de l'analyse.
- Testez vos visualisations de données jusqu'à ce que vous trouviez des graphiques faciles à comprendre pour chaque personne et utiles pour susciter la réflexion et la discussion.
- Dans l'idéal, effectuez les mêmes analyses et créez les mêmes graphiques chaque trimestre afin de détecter plus facilement les tendances et d'assurer le suivi des progrès au fil du temps.

3. Appliquer

Sessions de feedbacks

L'application de ce que vous avez appris constitue l'objectif d'apprentissage et d'évaluation principal de *SASA! Ensemble*. Les sessions de feedbacks sont des occasions de partager et d'approfondir votre analyse, le personnel se réunissant pour interpréter et développer les constatations dans le cadre de l'apprentissage et l'évaluation. Ces sessions accordent également la priorité à la réflexion collective sur ce que cet apprentissage signifie pour votre programme *SASA! Ensemble*, en identifiant—et en documentant—les changements prioritaires ou les actions nécessaires en vue d'améliorer la qualité et l'impact. Enfin, les sessions de feedbacks sont idéales pour évaluer de façon générale si vous êtes sur la bonne voie, prêts à mener l'[Enquête d'évaluation communautaire](#) et/ou [institutionnelle](#), ou même prêts à passer à la phase suivante (voir page 74 pour davantage d'informations sur les transitions entre les phases).

Nous vous recommandons d'organiser des sessions de feedbacks tous les trimestres avec le personnel. Nous vous encourageons également à organiser des sessions de feedbacks similaires avec des activistes communautaires, des leaders communautaires et des alliés institutionnels, idéalement sur une base trimestrielle, mais au moins deux fois l'an (ces sessions peuvent être condensées et modifiées afin d'être directement pertinentes pour ces groupes).

En règle générale, les sessions de feedbacks peuvent débuter par une présentation sommaire (voir l'exemple de présentation en annexe, page 79). Après avoir partagé l'analyse, examinez les points ci-après de l'agenda :

- Élaborer une série de questions pour aider le personnel à explorer les constatations (voir l'encadré ci-après pour des idées).
- Partagez et discutez des idées sur la manière d'ajuster et de renforcer la programmation sur la base de ce que vous avez appris.
- Mettez vous d'accord sur les changements de programme ou les actions prioritaires à mettre en œuvre. Ces changements ou actions prioritaires dépendront de ce que vos données révèlent. À titre d'exemple :
 - ⇒ Si le **Plan et le Rapport d'activités** indiquent que les alliés institutionnels n'impliquent pas les employés masculins, discutez avec eux de l'importance d'impliquer les femmes et les hommes de manière aussi égale que possible et créez des moyens pratiques pour y parvenir.
 - ⇒ S'il ressort de l'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** que les membres de la communauté ne sont pas très impliqués dans les discussions brèves, cherchez à savoir pourquoi. Les leaders communautaires les utilisent-ils comme des discours plutôt que comme des discussions ? Les leaders bénéficieraient-ils d'une formation supplémentaire ?
 - ⇒ Si l'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** indique que les activistes communautaires rencontrent des difficultés à résumer les activités, proposez-leur des sessions de pratique supplémentaires mettant l'accent sur la manière de partager les idées à retenir.
 - ⇒ Si l'analyse de l'**Outil de suivi du changement communautaire** montre qu'il existe une résistance considérable à l'idée d'un pouvoir équilibré, prévoyez avec les activistes et les leaders de mener davantage d'activités pour expliquer ce concept et susciter l'engagement.
 - ⇒ Si l'**Outil de suivi du changement institutionnel** montre que le moral des employés est bas, introduisez des activités supplémentaires pour renforcer cet aspect de la culture organisationnelle.
- Attribuez les responsabilités nécessaires et/ou signalez les questions qui requièrent une attention particulière ou une résolution des problèmes, en précisant les délais pour chaque point. Consignez ces décisions dans un plan de travail simple.



Questions suggérées pour guider la réflexion sur l'apprentissage et l'évaluation

- Parvenons-nous à une bonne couverture des communautés ? Des femmes et des hommes ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les ajustements à apporter ? (Par exemple, si vous n'atteignez pas suffisamment d'hommes, posez des questions comme celles-ci : Les hommes ne sont-ils pas intéressés ? Le lieu et l'horaire des activités conviennent-ils aux hommes ? Comment pouvons-nous les rencontrer là où ils se trouvent ? Les activistes communautaires ont-ils besoin de plus de soutien pour s'adresser aux hommes ?)
- Quelles sont les activités qui semblent mieux fonctionner que d'autres ? Pourquoi ? Certaines activités devraient-elles être abandonnées en raison d'un manque d'intérêt, ou les activistes et les leaders doivent-ils s'entraîner davantage à rendre ces activités plus dynamiques ?
- Quels sont les défis communs ou récurrents qui surviennent ?
- Quels sont les résultats qui semblent pouvoir être modifiés plus rapidement ? Pourquoi le pensons-nous ?
- Quels sont les résultats qui semblent les plus difficiles à modifier ? Que pouvons-nous faire à ce sujet ?
- Existe-t-il des signes de réaction négatives subis par les femmes et/ou le personnel, les activistes, les leaders ou les alliés ? Existe-t-il des signes d'autres résultats inattendus ? Quelle est la cause spécifique de la tension ?
- Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour renforcer les activités de *SASA! Ensemble* sur la base de cette réflexion globale ?



Redevabilité

L'achèvement du cycle d'apprentissage et d'évaluation nécessite une redevabilité, envers nous-mêmes et nos communautés. Il faut un examen et un suivi périodique des points d'action et des responsabilités documentés et s'assurer que des mesures ont été prises dans le cadre du suivi. Il arrive que votre équipe expérimente une nouvelle approche ou une nouvelle activité. Il faut réfléchir à ces innovations de programmation, cela vous permet de procéder à d'autres ajustements quand cela est nécessaire (et à apprendre au fur et à mesure).

✓ Détails qui font la différence

- Pour certains, l'apprentissage et l'évaluation peut s'apparenter à une évaluation des performances. Il faut veiller à orienter vos séances de commentaires sur l'apprentissage *mutuel* afin de susciter des réflexions honnêtes et des discussions axées sur la recherche de solutions.
- Il faut faire en sorte que les actions recommandées soient ciblées et faciles à gérer. Une longue liste d'actions peut s'avérer accablante et est de nature à limiter votre capacité de suivi.
- Il ne faut pas oublier d'évaluer vos stratégies d'apprentissage ! Si quelque chose ne fonctionne pas, il faut l'adapter et l'innover jusqu'à ce que votre apprentissage et votre évaluation ait du sens et soit à même de soutenir l'ensemble de votre programme *SASA! Ensemble*.



Outils d'apprentissage et d'évaluation

Les outils présentés dans les pages suivantes sont également disponibles sous une forme prête à l'impression dans la version électronique de *SASA! Ensemble*.



Plan et Rapport d'activités

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Lieu, nombre de participants et type de chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> menée par des activistes, des leaders et des alliés	Les activistes communautaires, les leaders communautaires, les alliés institutionnels ainsi que le personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	La première partie est remplie lors de la planification des activités, les détails restants étant ajoutés après la réalisation de chaque activité ; le Plan et le Rapport d'activités sont soumis une fois par mois au personnel de <i>SASA! Ensemble</i> (pour les activistes et les leaders) et une fois par trimestre (pour les alliés)	Selon l'intensité de votre programmation (rappelez-vous que chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> est consignées sur ce formulaire)

Comment ça marche

Ce formulaire est utilisé dans le cadre de toutes les stratégies et activités de *SASA! Ensemble*. Les activistes communautaires, les leaders communautaires, les alliés institutionnels et/ou les membres du personnel de *SASA! Ensemble* (s'ils mettent directement en œuvre une activité) remplissent chacun l'un de ces formulaires en deux parties : ils remplissent les quatre premières colonnes au fur et à mesure de la planification afin de guider leur travail (A. Plan d'activités), puis ils fournissent les autres détails après la réalisation de chaque activité (B. Rapport d'activités), notamment un résumé général des points forts, des défis et d'autres commentaires (voir au verso du formulaire). Le fait de procéder à un examen du Plan d'activité dès son achèvement permet au personnel de programmer les visites de soutien aux activités et de sélectionner les activités qui feront partie de [l'Outil de suivi du changement communautaire](#) (voir page 27).

Les plans d'activités sont élaborés au cours de la réunion mensuelle (pour les activistes et les leaders) ou trimestrielle (pour les alliés) ; celle-ci bénéficiera de la modération et du soutien du personnel (voir le Livre de la phase de Démarrage, page 33, 75 et 122). Chaque personne conservera son propre formulaire, mais le personnel doit également en faire une copie (ou si le personnel dispose d'un smartphone, ils peuvent prendre une photo et l'imprimer au bureau). Cette étape est essentielle à la tenue d'un registre complet de toutes les activités planifiées et en vue de l'organisation d'un soutien continu à l'endroit des activistes, des leaders et des alliés.

Le Rapport d'activités fournit des détails sur l'activité proprement dite ou — si elle n'a pas eu lieu, sur la raison de son annulation. Il s'agit du nombre de femmes et d'hommes adultes qui y ont pris part (c'est-à-dire âgés de 18 ans et plus), ainsi que des filles et des garçons qui ont assisté à l'événement. Les organisations peuvent discuter afin de s'accorder sur la tranche d'âge à cibler

concernant les filles et les garçons en fonction de leur contexte - par exemple, certains groupes peuvent décider de s'intéresser aux filles et aux garçons âgés de 14 à 17 ans, tandis que d'autres peuvent également intégrer des participants plus jeunes. Il est essentiel que la tranche d'âge soit la même pour toutes les activités d'apprentissage et d'évaluation pendant tout le processus de *SASA! Ensemble*.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

Une fois analysé, cet outil fournit une image globale de l'intensité et de la cohérence de votre programmation (par exemple, le nombre et le type d'activités) et précise si votre couverture de *SASA! Ensemble* est diversifiée et généralisée (Ex : nombre de femmes, d'hommes, de filles et de garçons qui participent tout en précisant les communautés concernées).

Note : Si les activistes et/ou les leaders ont un faible niveau d'alphabétisation, il faut penser à la possibilité de les associer à quelqu'un qui pourra les assister. Par ailleurs, si de nombreuses personnes trouvent cela difficile, la planification peut être faite ensemble avec le personnel. Pour les rapports, veuillez vérifier si l'activiste ou le leader peut bénéficier du soutien d'un ami ou d'un membre de sa famille.



Plan et Rapport d'activités

Par (veuillez entourer une réponse) : Les activistes communautaires les leaders communautaires les alliés institutionnels les troupes théâtrales
 et le Personnel de SASA! Ensemble Autre

Nom : Phase : Mois/trimestre : Année :

Plan d'activités		Rapport d'activités				
Activité	Localisation	Date prévue jj/mm/aaaa	Heure de début prévue XX:00	Date de fin* jj/mm/aaaa	Liste des participants Répartition : Femmes (F), Hommes (H), Filles (Fi), Garçons (G)	Sujets abordés/Raison de l'annulation
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	

* Si votre activité a été annulée ou n'a pas encore eu lieu, veuillez inscrire « NA » (non applicable) dans cette colonne

Saisie des données effectuée le : Par : Formulaire ID :



Cas de réussite	Commentaires/feedback
Défis	Informations à retenir /Actions requises



Formulaire d'observation d'activité

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
La qualité des activités de <i>SASA! Ensemble</i> , capacités de facilitation et engagement communautaire	<i>Personnel de SASA! Ensemble</i>	Chaque fois qu'un membre du personnel observe un événement de <i>SASA! Ensemble</i> au sein de la communauté	20 par mois (au minimum)

Comment ça marche

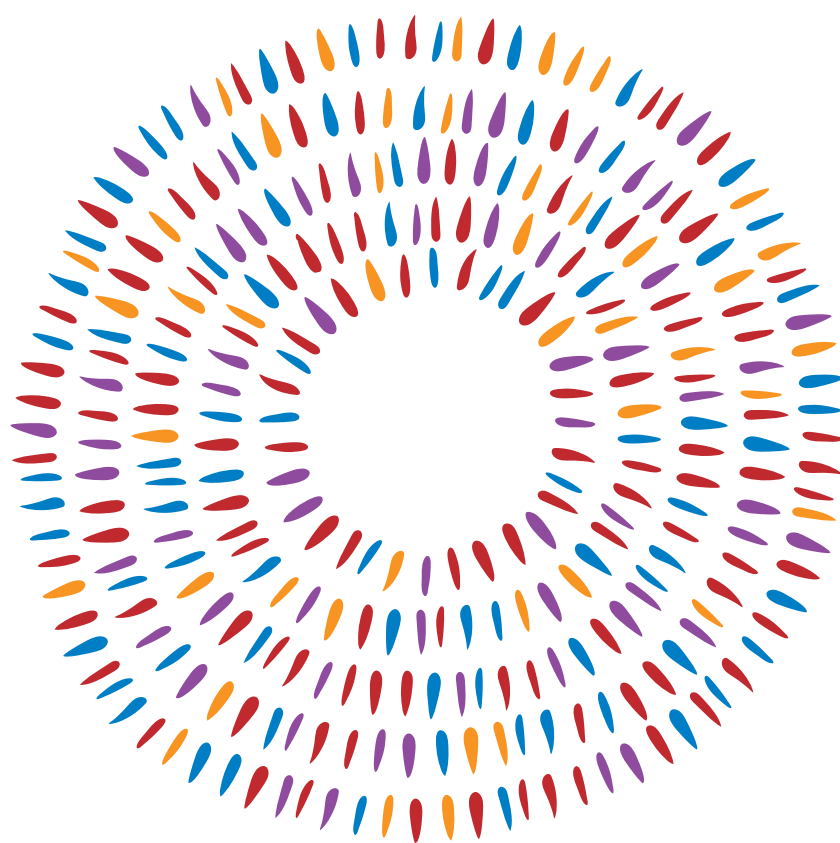
Le **Formulaire d'observation d'activités** est utilisé dans le cadre des Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Utilisation du Plan d'activités comme référence, le personnel de *SASA! Ensemble* sélectionne les activités qui doivent bénéficier d'un soutien et faire l'objet d'observation chaque mois, en veillant à la diversité des activistes et des leaders, ainsi que des communautés et des types d'activités (par exemple : conversations communautaires, théâtre communautaire, discussions brèves, etc.) Lors de la visite de soutien, le membre du personnel est chargé d'observer et d'évaluer la qualité du contenu, de la mobilisation, de la participation et de la facilitation de l'activité, en indiquant la note qu'ils attribuent à chaque catégorie selon le système de notation simple qui va de 1 à 5 tel qu'expliqué au verso du formulaire. Ils font ensuite des commentaires sur les cas de réussite et les défis dans l'espace prévu à cet effet, ainsi que des réflexions générales sur la façon dont le contenu est perçu par la communauté.

Ce formulaire est rempli par le personnel après que le personnel ait quitté la communauté. Il est important d'évaluer l'activité une fois qu'elle est achevée, car cela réduit l'anxiété potentielle et aide les activistes et les leaders à se sentir soutenus et non pas évalués. Les commentaires simples et conviviaux en bas de page (« Vous avez fait un bon travail concernant... » et « La prochaine fois, essayez... ») devraient être transmis à l'activiste ou au leader juste après l'activité. Il est préférable de ne transmettre qu'un ou deux points forts et aspects à améliorer pour que le commentaire reste gérable. Si l'activiste ou le leader est intéressé, vous pouvez détacher cette fiche et la lui remettre — laissez-vous guider par le contexte. Pour plus d'informations sur la façon d'utiliser ce formulaire, veuillez vous référer aux instructions sur la session de pratique dans le Livre de la phase de Démarrage, page 13.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

L'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** peut vous indiquer les activités qui suscitent le plus d'attention et d'intérêt, et vous permettra d'évaluer le développement des capacités des activistes et des leaders en matière d'animation. En posant des questions cruciales, vous pouvez mieux adapter la formation et le soutien en fonction de ce que vous apprenez sur les points forts du formateur et les points à améliorer, ainsi que sur les activités qui se déroulent bien et celles qui semblent poser plus de problèmes. L'application de ces connaissances permettra de déterminer où focaliser vos efforts pour le prochain trimestre.

*Un suivi cohérent du nombre,
de la qualité et des résultats
des activités de SASA! Ensemble
soutiendra une programmation sûre,
éthique et responsable.*



Formulaire ID :

Formulaire d'observation d'activité

Phase de SASA! Ensemble : Date prévue jj/mm/aaaa

Stratégie (veuillez entourer) : Activisme local Leadership communautaire

Type d'activité :

Thème principal de l'activité/idée à retenir :

Nom(s) du formateur :

Type de Formateur (veuillez entourer) :

- a) Activiste communautaire b) Leader communautaire c) Troupe théâtrale
 d) Personnel de SASA! Ensemble e) Autre

1	2	3	4	5
Mauvaise qualité.	Soucis de qualité	Qualité de l'activité, capacité/habilité connexes satisfaisantes et raisonnables.	Capacités/qualité supérieures à la moyenne, voire très bonnes.	Excellent, au-delà des attentes !

1. Activité		2. Facilitation	
a. Qualité de la mobilisation	Note :	a. Effort	Note :
b. Pertinence de la phase	Note :	b. Maîtrise du contenu	Note :
c. Niveau d'implicatio		c. Promotion de la pensée critique	Note :
Femmes (le cas échéant)	Note :	d. Faire preuve de respect	Note :
Hommes (le cas échéant)	Note :	e. Gestion de la tension	Note :
d. Réponse globale	Note :	f. Discussion ciblée	Note :
e. Sentiment général	Note :	g. Résumé	Note :
f. Durée de l'activité	Note :	h. Se référer aux services disponibles	Note :

Cas de réussites/difficultés :

.....

Commentaires/Citations (3 maximum) :

« Vous avez fait un excellent travail concernant... » « La prochaine fois, essayez... »

.....

Commentaire à l'endroit du facilitateur fait par Date

Saisie des données effectuée le : Par :

Formulaire d'observation d'activités : *Guide de notation*

Guide de notation

1	2	3	4	5
Cet aspect me <i>préoccupe beaucoup</i> . Une intervention urgente s'impose.	Cet aspect me <i>préoccupe</i> . Il y a beaucoup de points à améliorer.	Je suis <i>raisonnablement satisfait(e)</i> de cet aspect, mais il y a encore des choses à améliorer.	Je suis <i>assez satisfait(e)</i> de cet aspect et je le trouve au-delà de la moyenne.	Je suis <i>impressionné(e) par cet aspect</i> ; il est excellent et au-delà de mes attentes !

Analyse de l'activité

- Qualité de la mobilisation** : Le lieu, le nombre et le type de participants ainsi que la méthode de mobilisation semblent-ils appropriés en vue de donner un sens à cette activité (aider les personnes à voir les avantages et ne pas les contraindre à participer à l'activité, assurer la représentation de divers membres de la communauté, etc.)
- Pertinence pour la phase** : Le thème général et le contenu des conversations qui ont lieu semblent-ils appropriés/pertinents pour la *phase actuelle de SASA! Ensemble* ?
- Niveau d'implication (Femmes et Hommes)** : Les participants sont-ils activement engagés, intéressés et participent-ils à l'activité ? Semblent-ils inspirés par la discussion ?
- Réponse globale** : Les participants semblent-ils s'identifier aux idées discutées et font-ils preuve d'ouverture à cet égard ?
- Sentiment général** : Les participants ont-ils l'impression que cette activité a de l'importance ? Se disent-ils plus confiants et plus courageux en vue de participer activement à la prévention de la violence ?
- Durée de l'activité** : L'activité est-elle menée dans un délai réaliste afin de maintenir l'intérêt et l'engagement des membres de la communauté ?

Analyse de la facilitation

- Effort** : Le facilitateur semble-t-il avoir pris le temps de se préparer et s'efforce-t-il de mener une activité de qualité ? Font-ils preuve d'engagement et d'inspiration dans leur travail facilitation ?
- Maîtrise du contenu** : Le facilitateur fait-il preuve d'une maîtrise suffisante du sujet abordé et répond-il convenablement aux questions ?
- Promotion de la pensée critique** : Le facilitateur adopte-t-il une méthode de question-réponse et encourage-t-il la participation active plutôt qu'à l'enseignement de type magistral ? Le facilitateur pose-t-il des questions personnelles qui suscitent la réflexion et l'analyse critique ?
- Preuve de respect** : Le facilitateur encourage-t-il les personnes à poser des questions, utilise-t-il un langage facile à comprendre et répond-il de manière que les personnes se sentent en sécurité et écoutés ?
- Gestion de la tension** : Le facilitateur aborde-t-il les tensions ou les résistances qui se manifestent d'une manière qui préserve le respect tout en corrigeant les déclarations erronées ou les déclarations faisant l'apologie de la victime qui renforcent l'inégalité ?
- Discussion ciblée** : Le facilitateur fait-il un bon travail afin de maintenir le cap de la discussion et ramener les participants au sujet lorsqu'ils s'en éloignent ?
- Résumé** : Le facilitateur résume-t-il bien la séance et laisse-t-il le groupe avec une idée claire à retenir et des informations sur les prochaines activités de *SASA! Ensemble* ?
- Orientation vers les services disponibles** : Le facilitateur semble-t-il connaître les services disponibles au sein de sa communauté et y fait-il référence lorsque le besoin s'en fait sentir ?



Outil de suivi du changement communautaire

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Progrès vers les résultats spécifiques à la phase de <i>SASA! Ensemble</i>	<i>Personnel de SASA! Ensemble</i> ou personnel chargé des activités d'apprentissage et d'évaluation	Sélectionnez des activités spécifiques à suivre, telles que déterminées au moyen d'un échantillonnage systématique (voir page 28)	Selon la taille de votre programme (au minimum 15 par mois)

Comment ça marche

Cet outil est utilisé dans le cadre des stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Chaque phase de *SASA! Ensemble* a son propre [Outil de suivi du changement communautaire](#). Il faut se servir d'un [Outil de suivi du changement communautaire](#) pour une seule activité dans la communauté (par exemple, une Affiche du pouvoir, des conversations communautaires ou un Jeu de Bingo), que vous sélectionnez selon un processus systématique (se référer à la section « Échantillonnage systématique »).

L'[Outil de suivi du changement communautaire](#) met l'accent sur les résultats **SAVOIR, RESSENTIR** et **FAIRE** contenus pour chaque phase ; ceux-ci sont évalués à l'aide d'une série de déclarations. L'observateur procède à l'évaluation de chaque déclaration à l'aide d'un système simple qui note de 1 à 5 tel que décrit en haut du formulaire. Les membres de la communauté ne sont pas censés faire directement toutes les déclarations. Le rôle dévolu à l'observateur est plutôt d'écouter les commentaires et les questions des participants et d'évaluer de manière approximative là où ils se situent sur l'échelle d'évaluation. Si l'observateur n'est pas certain ou ne sait pas quoi écrire (ou si le point n'a pas été abordé), il doit simplement mettre un tiret (—) pour que la personne qui saisit les données sache que le point a été intentionnellement omis et non pas simplement oublié. Après la notation, l'observateur remplit les questions de réflexion du personnel au bas du formulaire.

Cet outil nécessite de la pratique. Pendant les sessions de pratique des activités du personnel (voir le Livre de la phase de Démarrage, page 13), demandez à chaque membre du personnel de remplir le formulaire. Au cours de la séance bilan de l'activité pratique, partagez et discutez les résultats de chacun afin que tout le personnel acquière la capacité d'écoute — et puisse procéder de manière plus cohérente à la notation — des déclarations.





Échantillonnage *systematique*

Il existe deux options pour la sélection des activités à suivre, en fonction de ce qui semble maîtrisable pour votre organisation et de la taille de votre échantillon (c'est-à-dire que l'Option 1 est généralement plus rigoureuse pour un échantillon de 30 **Outils de suivi du changement communautaire** ou plus, par mois) :

→ Option 1 :

1. Il faut faire la saisie de toutes les activités de *SASA! Ensemble* dans le cadre des stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire dans deux feuilles de calcul simples (une pour chaque stratégie) au cours de la semaine de la réunion de planification. Veillez à ce que chaque activité soit numérotée (par exemple, s'il y a 150 activités liées à l'activisme local ce mois-ci, numérotez-les de 1 à 150).
2. Il faut décider du nombre d'**Outils de suivi du changement communautaire** qui feront l'objet de la saisie ce mois-ci, avec un minimum de 15 par mois (10 pour l'activisme local et 5 pour le leadership communautaire) et plus si vous en avez la capacité.
3. Veuillez cliquer sur le lien suivant : <https://www.tirage-au-sort.net/nombre-aleatoire> afin de générer des numéros aléatoires, en veillant à ce qu'il n'y ait pas de doublons. Il faut générer un ensemble distinct de nombres aléatoires pour chaque feuille de calcul.
4. Veuillez sélectionner/surligner les activités numérotées qui portent sur l'activisme local et le leadership communautaire. Il faut inscrire ces activités dans les plans de travail du personnel afin de s'assurer qu'elles sont bien respectées et que les **Outils de suivi du changement communautaire** sont remplis.

→ Option 2 :

1. Il faut décider du nombre d'activités de l'activisme local et du leadership communautaire que chaque membre du personnel de *SASA! Ensemble* devra couvrir chaque semaine.
2. Il faut passer en revue les plans d'activités avec le personnel et décider des activités à suivre (en veillant à ce qu'au moins 15 activités soient réalisées par mois, 10 pour l'activisme local et 5 pour le leadership communautaire). Il faut être attentif au cours de cette sélection et essayer d'intégrer une variété de types d'activités, de facilitateurs et de lieux de sorte que les données fournissent une bonne représentation de ce qui se passe au sein de la communauté.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre *sur votre programme ?*

L'utilisation régulière de cet outil permet d'identifier les domaines dans lesquels le changement semble s'opérer sans heurts, ainsi que les « Problèmes délicats » qui se heurtent à une résistance ou n'évoluent pas comme prévu. Sur cette base, vous pouvez renforcer le mentorat des activistes, les leaders et les alliés ou les amener à se servir des activités qui traitent spécifiquement des points d'achoppement. L'analyse des données de cet outil vous fournit également des indications utiles sur le moment où vous progressez dans la réalisation des résultats de la phase et où vous pourriez être prêt à mener une enquête sur l'évaluation auprès de la communauté.



Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Démarrage

Activité : Stratégie : Localisation :

Rempli par : Date (jj/mm/aaaa) :

Objectif de la phase : *Promouvoir la réflexion personnelle sur le pouvoir et entretenir le pouvoir intérieur*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que disent les participants et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Environ la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	que les femmes et les hommes ont du pouvoir.	
2	que chacun peut choisir d'utiliser le pouvoir de manière positive ou négative.	

Les membres de la communauté RESENTENT.....		Note 1-5
3	qu'ils ont un pouvoir intérieur.	
4	qu'ils manifestent de la volonté et un intérêt pour la discussion sur le pouvoir.	

Les membres de la communauté FONT.....		Note 1-5
5	une réflexion sur le mode d'exercice du pouvoir.	
6	des échanges sur les utilisations positives et négatives du pouvoir.	

Réflexion du personnel

7. Existe-t-il eu des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

8. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....
.....
.....
.....

9. Il y a-t-il d'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Conscientisation

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Il faut approfondir l'analyse du pouvoir sur des hommes envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	que la violence à l'égard des femmes peut être d'ordre physique, émotionnel, sexuel ou économique.	
2	que la violence à l'égard des femmes a des conséquences négatives pour les femmes, les hommes et les enfants.	
3	que le <i>pouvoir sur</i> des hommes envers les femmes (et non d'autres facteurs) constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes.	

Les membres de la communauté RESSENTENT.....		Note 1-5
4	que la violence à l'égard des femmes n'est pas du tout acceptable.	
5	qu'il est important d'équilibrer le pouvoir dans les relations, y compris dans les rapports sexuels.	
6	que leur silence au sujet de la violence à l'égard des femmes permet à celle-ci de se perpétuer.	

Les membres de la communauté FONT		Note 1-5
7	des analyses sur la façon dont ils se servent du pouvoir dans leurs propres relations ou dans la communauté.	
8	des échanges avec les autres sur les avantages du changement.	
9	entendre leur voix contre la violence à l'égard des femmes.	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/estiment/des actions qu'ils posent.

.....
.....
.....
.....

12. Il y a-t-il d'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Soutien

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Il faut renforcer les capacités et encourager les membres de la communauté à unir leurs pouvoirs afin de prévenir la violence à l'égard des femmes*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (—).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Rate 1-5
1	les capacités nécessaires à la création de relations saines (par exemple, la communication, la gestion des émotions).	
2	que la violence est un choix, et les hommes peuvent choisir la non-violence.	
3	comment apporter un soutien effectif aux femmes qui sont victimes de violence (par exemple, à travers l'écoute, la discussion autour des options, en évitant de prendre des décisions à la place des femmes ou de leur dire ce qu'il faut faire, il faut se garder de blâmer les femmes ou de leur dire d'être soumises).	

Les membres de la communauté RESSENTENT.....		Rate 1-5
4	que l'équilibre du pouvoir permet de nouer des relations sûres, heureuses et saines.	
5	qu'il est de leur responsabilité de contacter et soutenir ceux qui cherchent à prévenir la violence dans la communauté.	
6	qu'il est de la responsabilité de chacun de demander des comptes aux hommes qui recourent à la violence contre les femmes.	

Les membres de la communauté FONT.....		Rate 1-5
7	cherchent les voies et moyens d'apporter des changements positifs dans leurs propres relations (par exemple, faire preuve de respect, d'attention, d'appréciation et de valorisation ; des échanges sur le plaisir ; des recherches sur le consentement avant les rapports sexuels ; preuve de non-violence).	
8	demandent des compte aux hommes qui recourent à la violence contre les femmes (par exemple, leur dire que la violence n'est pas du tout acceptable, leur expliquer que la violence est un choix, et qu'il faut refuser de blâmer la femme, ils cherchent à justifier le comportement).	
9	offrent un soutien efficace aux couples qui essaient d'apporter des changements (par exemple, encourager une communication positive ; expliquer les avantages d'un pouvoir équilibré, d'une sexualité consensuelle et de la valorisation, du respect et de l'attention à l'égard du partenaire).	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, Lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....
.....
.....
.....

12. D'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase d'Action

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Se servir du pouvoir en vue de formaliser et de maintenir les changements qui permettent de prévenir la violence à l'égard des femmes*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	Comment maintenir les changements positifs dans leurs relations et au sein de leurs communautés.	
2	Comment demander et donner son consentement dans le cadre des actes sexuels.	
3	Qu'un activisme permanent est nécessaire afin de prévenir la violence à l'égard des femmes.	

Les membres de la communauté RESENTENT.....		Note 1-5
4	L'engagement à créer et à maintenir des relations exemptes de violence.	
5	Que l'équilibre du pouvoir dans les rapports sexuels favorise la sécurité, le respect et le plaisir.	
6	Que la violence à l'égard des femmes n'est plus tolérée dans leur communauté.	

Les membres de la communauté FONT.....		Note 1-5
7	Ils ne doivent pas recourir à la violence.	
8	Ils considèrent leur famille comme un projet commun auquel les deux partenaires contribuent.	
9	Ils prennent des mesures visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes dans leur communauté.	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, Lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....
.....
.....
.....

12. D'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Outil de suivi du changement institutionnel

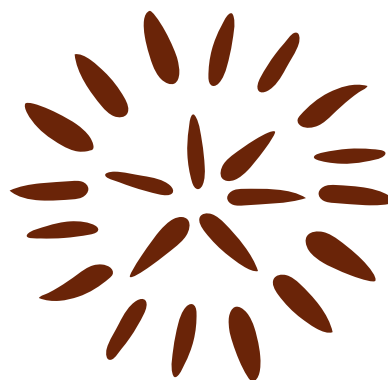
Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Progrès réalisés dans l'atteinte des résultats spécifiques à la phase de SASA! Ensemble	Le personnel de SASA! Ensemble, en collaboration avec les alliés institutionnels	Vers la fin de chaque phase	Un par phase (si l'institution dispose de plusieurs bureaux, il faut faire remplir un dans chacun d'entre eux)

Comment ça marche

Cet outil est utilisé dans le cadre de la stratégie du renforcement institutionnel. Le personnel de SASA! Ensemble et les alliés institutionnels passent en revue et remplissent ensemble le formulaire au cours de l'une de leurs réunions ordinaires vers la fin de chaque phase. Il faut débattre attentivement de chaque question avant de vous mettre d'accord sur une note qui varie de 1 à 5 pour chaque question, et il ne faut pas manquer de répondre aux questions de réflexion au bas du formulaire. Il faut prévoir au moins une heure pour ce processus et apporter votre Rapport de découverte en guise de référence. Après avoir rempli le formulaire, faites-en une copie afin que le personnel et les alliés institutionnels puissent en conserver une pour référence. Si l'institution que vous soutenez dispose de plusieurs bureaux, veuillez remplir un formulaire distinct pour chaque bureau.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

L'Outil de suivi du changement institutionnel peut vous montrer là où vous en êtes dans le processus de mise en place d'institutions adaptées et vous aider à identifier les domaines qui requièrent une attention supplémentaire avant de passer à la phase suivante. Cet outil met également en évidence les cas de réussite et les réalisations qui méritent d'être célébrés.





Gardez à l'esprit

Les dispositifs de suivi du changement institutionnel ne sont pas réalisés après chaque activité, mais plutôt vers la fin de la phase en collaboration avec le personnel et les alliés institutionnels de *SASA! Ensemble*





Suivi du Changement Institutionnel lors de la phase de Amélioration de la Culture Opérationnelle

Au cours de la phase de Démarrage, l'Outil de suivi du changement institutionnel vous aide à évaluer si la culture opérationnelle de l'institution a évolué et la manière dont cela s'est fait ; et comment elle soutient ou entrave les conditions de la prévention et/ou de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Il faut procéder à la notation des progrès réalisés dans chaque domaine, en réfléchissant aux changements qui ont pu résulter des activités relatives au processus de renforcement. Veuillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps si l'on aspire à changer la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Valeurs		Note 1-5
1	Les valeurs que nous avons examinées et/ou définies lors de la phase de Démarrage incitent à la non-discrimination et au respect.	
2	Tous les employés ont participé sur un pied d'égalité à la discussion ou à la mise en place des valeurs de l'institution.	
3	Tous les employés ont manifesté leur engagement pour le respect de ces valeurs.	
Employee Morale		Note 1-5
4	L'institution a pris des mesures concrètes en vue d'améliorer le moral des employés (il s'agit notamment, d'opportunités sociales, de reconnaissance des employés, boîte de commentaires).	
5	Tous les employés bénéficient des mêmes possibilités de développement professionnel.	
6	Les employés de l'institution sont généralement satisfaits de la culture de l'institution.	
Power Dynamics		Note 1-5
7	Les employés comprennent la distinction entre les différences <i>acceptables</i> d'autorité et de responsabilité et l'utilisation <i>inacceptable</i> du pouvoir sur les autres.	
8	Des procédures confidentielles et qui ne portent pas de jugement de valeur existent (ou ont été instituées) pour permettre aux employés d'exprimer leurs préoccupations concernant le milieu professionnel.	
9	Les employés de tous niveaux sont traités avec dignité et respect.	
Achievements		Note 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés en matière d'amélioration de la culture opérationnelle (valeurs, moral des employés et dynamique du pouvoir) portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans la culture opérationnelle de votre institution depuis que l'approche *SASA! Ensemble* a été initié ?

.....

.....

.....

.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé en matière de culture opérationnelle ?

.....

.....

.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....

.....

.....

.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Suivi du changement institutionnel lors de la phase de conscientisation :

Amélioration des protocoles et règlements internes

Lors de cette phase, l'accent a été mis sur l'analyse et l'amélioration des protocoles/règlements internes en vigueur dans l'institution afin de lutter contre la violence à l'égard des femmes.

Veillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

Note : Si vous soutenez des révisions qui portent sur plus d'un règlement interne dans une institution, veuillez remplir de manière séparée un formulaire de suivi des modifications institutionnelles pour chaque règlement interne.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Nom du protocole/règlement interne évalué :		
Processus de révision		Note 1-5
1	Les principaux protocoles/règlements internes institutionnels de la violence à l'égard des femmes ont été identifiés.	
2	Des révisions ont été apportées au protocole/règlement interne dans le cadre d'un processus collaboratif et participatif.	
Évaluation d'un protocole/règlement interne révisé ou nouveau		Rate 1-5
3	Le protocole/règlement interne respecte le principe visant à « agir sans nuire ».	
4	Le protocole/règlement interne remet sérieusement en cause les normes et les préjugés liés à l'inégalité entre hommes et femmes.	
5	Les droits des survivantes de la violence à l'égard des femmes sont prioritaires et le protocole/règlement interne garantit le maintien de la sécurité, de la confidentialité et du respect de la vie privée.	
6	La définition de la violence à l'égard des femmes dans le protocole/règlement interne repose sur une analyse systémique du <i>pouvoir</i> des hommes sur les femmes comme facteur principal de la violence à l'égard des femmes.	
7	Différents groupes de personnes sont pris en compte dans le règlement interne, en tenant compte de facteurs tels que le sexe, la classe sociale, le milieu rural ou urbain, l'identité sexuelle, l'appartenance ethnique, le statut sérologique, la religion et les aptitudes.	
8	Les droits des employés et/ou des membres de la communauté sont reconnus comme étant une priorité et sont respectés à travers le règlement interne.	
9	Il existe des mécanismes permettant au personnel de l'institution (ou aux membres de la communauté, le cas échéant) de demander des comptes à l'institution au sujet des obligations contenues dans le règlement interne.	
Réalizations		Rate 1-5
10	Dans l'ensemble, nous avons progressé dans la révision des protocoles/règlements internes (conformément aux principes fondamentaux d'une prévention et d'une lutte efficaces contre la violence).	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le début de la phase de Conscientisation ?

.....
.....
.....
.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé pour améliorer des protocoles/règlements internes opérationnels ?

.....
.....
.....
.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Suivi du changement institutionnel lors de la phase de soutien :

Mise en œuvre des protocoles et règlements internes

Cette phase est axée sur la mise en œuvre des protocoles/règlements internes nouvellement révisés.

Veillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

Note : Si vous soutenez des révisions qui portent sur plus d'un règlement interne dans une institution, veuillez remplir de manière séparée un **Outil de suivi du changement institutionnel** pour chaque règlement interne.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Nom du protocole/règlement interne évalué :		
Processus de mise en œuvre		Note 1-5
1	La plupart des employés ont une connaissance du protocole/règlement interne révisé.	
2	Le protocole/règlement interne fait la promotion des droits et du bien-être des femmes.	
3	Les employés (et les membres de la communauté/clients, le cas échéant) ont accès à la version révisé du règlement interne.	
4	Les employés estiment que le protocole/règlement interne révisé est facile à comprendre.	
5	Les employés ont été formés à la mise en œuvre effective des protocoles/règlements internes.	
6	Il existe des mécanismes permettant aux employés de demander à la direction et à l'institution de rendre compte de la mise en œuvre du règlement interne.	
7	Il existe des mécanismes permettant aux membres de la communauté/clients de demander aux employés et à l'institution de rendre compte de la mise en œuvre des protocoles/règlements internes.	
8	La plupart des employés estiment que le protocole/règlement interne exerce une influence positive sur le comportement du personnel.	
9	La plupart des employés estiment que le protocole/règlement interne est bien aligné sur les valeurs de l'institution.	
Réalizations		Note 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés dans la compréhension et la mise en œuvre des protocoles/règlements internes portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le début de la phase de Conscientisation ?

.....
.....
.....
.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé en matière d'amélioration des protocoles/règlements internes opérationnels ?

.....
.....
.....
.....

13. Les activités de SASA! Ensemble ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Suivi du changement institutionnel lors de la phase d'action :

Maintenir le changement institutionnel

L'objectif de cette phase était la mise en place de mécanismes garantissant que l'excellent travail réalisé en vue de créer une institution plus adaptée survive longtemps après l'achèvement officiel de la programmation de *SASA! Ensemble*.

Veillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Culture opérationnelle		Note 1-5
1	Des mécanismes sont institués en vue de pérenniser les valeurs institutionnelles et de faire en sorte que le moral des employés soit toujours haut.	
2	Les employés bénéficient d'une formation et d'un encadrement réguliers sur la violence à l'égard des femmes, le pouvoir et l'égalité.	
3	Les employés s'engagent personnellement à soutenir la culture opérationnelle de l'institution.	
Protocoles/Règlements internes		Rate 1-5
4	Des mécanismes ont été mis en place afin de contrôler l'utilisation des protocoles/règlements internes révisés.	
5	Il existe des mécanismes permettant aux employés et/ou à la communauté de fournir un commentaire sur les protocoles/règlements internes révisés.	
6	Des orientations pour les nouveaux employés (ou sessions de remise à niveau pour les employés actuels) sur les protocoles/règlements internes révisés sont régulièrement mises en œuvre.	
7	Il existe des exemples qui portent sur la manière dont les protocoles/règlements internes révisés ont influencé positivement les décisions et actions de l'institution.	
8	Les employés qui mènent ce travail ont été félicités par la haute direction pour leur importante contribution et leurs réalisations ont été célébrées.	
9	Les employés, les alliés et/ou les leaders ont identifié des protocoles/règlements internes supplémentaires qui doivent faire l'objet de révision en vue de renforcer la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, promouvoir l'égalité et/ou les droits de l'homme dans l'institution.	
Réalizations		Rate 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés dans la mise en place de mécanismes visant à soutenir les changements institutionnels (culture opérationnelle et protocoles/règlements internes) portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le démarrage de la phase de Conscientisation ?

.....

.....

.....

.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage approfondi en matière d'amélioration des protocoles/règlements internes opérationnels ?

.....

.....

.....

.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....

.....

.....

.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Groupes de discussion communautaires

Qu'est-ce qu'ils évaluent ?	Qui les composent ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Idées, expériences et perspectives des femmes et hommes de la communauté	Personnel de SASA! Ensemble, personnel ou consultant en charge de l'apprentissage et de l'évaluation	Vers la fin de chaque phase	Environ six par phase

Quel est son mode de fonctionnement ?

Des **groupes de discussion communautaires** sont créés afin de contribuer à l'évaluation des Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Cette approche permet d'obtenir des informations riches, qualitatives, directement liées aux expériences vécues par les membres de la communauté, en les faisant participer grâce à des questions ouvertes visant à susciter des conversations réfléchies et honnêtes. Bien qu'un guide différent soit utilisé au cours de chaque phase (pour s'aligner sur les buts et résultats de SASA! Ensemble), chaque **groupe de discussion communautaire** comporte la même « mini-vignette » (par exemple, une brève histoire). Le groupe y découvre « Sarah » et « David », deux personnages fictifs, et est invité à imaginer et à discuter de différents aspects de leur vie de couple. En intégrant cette méthode, il est possible de clarifier les normes existantes de la violence et de rôle des hommes et des femmes, et de déceler plus aisément la manière dont ces normes sont susceptibles d'évoluer au fur et à mesure de l'avancée de la mise en œuvre de l'approche SASA! Ensemble dans la communauté.

Sélection et préparation d'un facilitateur

En principe, choisissez un facilitateur pour les groupes de discussion qui ne soit pas un membre du personnel de SASA! Ensemble afin de réduire les biais potentiels (tels que le biais de désirabilité sociale, caractérisé par le fait que les participants sont animés du désir de faire en sorte que le personnel « se sente bien » et/ou de « prouver » qu'ils ont adopté les idées de SASA! Ensemble). Veillez à ce que tout facilitateur se serve du guide avec des amis ou des collègues et qu'il reste neutre, en d'autres termes, qu'il ne suscite pas de réponses positives par son langage verbal, facial ou corporel. N'oubliez pas qu'il ne s'agit pas d'une activité de SASA! Ensemble et qu'il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses. En outre, il peut s'avérer nécessaire d'adapter certaines questions afin qu'elles conviennent mieux aux communautés au sein desquelles vous exercez (en cas de doute, veuillez-vous adresser à votre prestataire d'assistance technique de SASA! Ensemble). Chaque **groupe de discussion communautaire** devrait durer près d'une heure et ne pas excéder 1 heure et 30 minutes.

Sélection des participants

Sélectionnez de manière ciblée les personnes interrogées pour les discussions. Pour ce faire, le personnel doit délibérément sélectionner et inviter des personnes issues des différents

milieux de votre communauté (par exemple, des jeunes femmes, des femmes mariées au foyer, des femmes ayant un emploi, des hommes mariés, des aînés et des leaders communautaires). Sélectionnez différents participants pour chaque groupe de discussion. N'oubliez pas que vous *n'êtes pas* à la recherche de personnes exceptionnellement sensibles aux questions de genre ou les plus enthousiastes à l'égard de *SASA! Ensemble*; vous recherchez des membres de la communauté qui reflètent les perceptions et les croyances communes de votre communauté. La sélection de participants qui, selon vous, reflètent les croyances communes de votre communauté permettra d'améliorer votre apprentissage et d'optimiser l'utilité de cette activité.

Les **groupes de discussion communautaires** devraient rassembler six à huit femmes ou hommes (les groupes devraient être non mixtes). Le fait de limiter le nombre de participants permet à chacun d'avoir la possibilité d'apporter sa contribution. Dans la mesure du possible, envisagez de constituer des groupes avec des participants proches en âge, étant donné que cela leur permettra de se sentir à leur aise et libres de partager leurs pensées, opinions et expériences. Organisez les discussions dans un endroit calme et privé afin que les participants se sentent en sécurité et à leur aise.

Nombre de discussions

Ces discussions généreront un volume considérable d'informations et la conduite d'un grand nombre de discussions n'est ni nécessaire, ni réalisable. Le nombre de discussions que vous mènerez dépendra de la taille de votre communauté et de votre capacité à analyser les informations. En règle générale, lorsque vous commencez à obtenir les mêmes informations, cela signifie que vous avez collecté suffisamment de données (c'est ce qu'on appelle atteindre la saturation). En fonction de votre communauté et de vos capacités, envisagez de mener deux groupes de discussion avec des femmes, deux avec des hommes et une ou deux avec les groupes clés avec lesquels vous travaillez au cours de chaque phase de *SASA! Ensemble*.

À l'intention du facilitateur : Orientation de la discussion

Début de la discussion : dès le début de la discussion, présentez-vous et expliquez aux participants l'objectif de la discussion. Rappelez-leur que leur participation est volontaire et qu'ils sont libres de la quitter à tout moment. Vous pouvez demander aux participants de se présenter par leur prénom, mais ne l'inscrivez nulle part. Expliquez que toutes les informations recueillies seront compilées et que personne ne sera nommément cité ou d'une autre manière qui permettrait de l'identifier. Si vous estimez que vous pourriez être amené à citer (anonymement) les réponses des participants dans les rapports de *SASA! Ensemble*, il est primordial que vous l'expliquiez au groupe et que vous ne mentionniez jamais le nom réel de quiconque dans vos rapports. Demandez directement aux participants s'ils se sentent à l'aise à l'idée de participer. Invitez les personnes qui ne souhaitent pas participer à se retirer. Expliquez-leur que le fait qu'ils choisissent de ne pas participer n'entraînera aucune conséquence négative pour eux.

Contenu de la discussion : Rappelez-vous que, dans le cadre de ces discussions, votre objectif n'est pas d'amener les participants à parler individuellement de leurs propres relations ou du fait qu'ils subissent ou non de la violence, mais plutôt de leur offrir un espace leur permettant de partager leurs points de vue sur la situation dans leur communauté. Rassurez le groupe sur le fait qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses et encouragez les participants à s'exprimer librement. Lorsque vous aurez terminé, n'oubliez pas de remercier chaque participant et de leur faire savoir quand et où vous partagerez les constatations.

Prise de notes et facilitation : Veillez à disposer d'un preneur de notes chargé de relever les contributions des participants au cours de la discussion. En règle générale, le facilitateur ne devrait pas également faire office de preneur de notes, étant donné qu'il est difficile d'assumer ces deux rôles simultanément. Gardez à l'esprit que l'objectif des groupes de discussion est de faciliter la discussion entre les participants. Prenez le temps d'établir un rapport dès le départ et encouragez chacun à contribuer à la conversation.

Analyse

L'analyse consiste à tout le moins à relire les notes des dialogues et à résumer les principaux thèmes abordés en réponse à chaque question, ainsi que toute différence apparaissant dans les différents groupes (par exemple, lorsque l'on compare les réflexions partagées par les femmes à celles des hommes, les participants plus âgés à celles des plus jeunes, etc.) Menez des réflexions sur les aspects critiques des discussions et/ou sur toute idée liée aux résultats attendus de *SASA! Ensemble*. Soyez particulièrement attentif à tout signe de réactions négatives ou de risque encouru par les femmes de la communauté et, le cas échéant, signalez le problème à l'équipe pour qu'elle le résolve immédiatement.



Pour des conseils plus approfondis sur la conduite de groupes de discussion, veuillez consulter **Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists** publié par Mary Ellsberg et Lori Heise (2005).

Note sur l'éthique

Comme indiqué précédemment, la participation aux **groupes de discussion communautaires** est volontaire et les participants doivent être informés qu'ils sont libres de se retirer de la discussion à tout moment sans répercussion. Bien que les questions proposées soient soigneusement formulées pour susciter des impressions générales, il arrive que les conversations s'orientent naturellement vers des expériences personnelles de violence. Dans de telles situations, les facilitateurs peuvent saluer le courage dont a fait preuve le participant en partageant son histoire et exprimer de l'empathie pour ce qui s'est passé, tout en ramenant délicatement la discussion aux questions proposées. Même en l'absence de telles divulgations directes, il est possible que certains participants « tombent sous le coup de l'émotion » (ils peuvent par exemple être émus, désemparés, anxieux ou tristes) au cours de la discussion. Ainsi, il importe que le facilitateur et le preneur de notes soient attentifs aux signes de contrainte dans le groupe et abordent en privé tout participant qui semble avoir besoin d'aide. Comme pour toute activité de *SASA! Ensemble*, assurez-vous que les facilitateurs disposent d'une liste de référence actualisée et qu'ils savent comment donner des références fiables (pour en savoir davantage, consultez le Guide pour la mise en place, page 79). Il est également utile de rappeler aux participants qu'ils doivent préserver le caractère confidentiel des histoires et des commentaires des autres participants.

Qu'est-ce que ces informations peuvent vous révéler au sujet de votre programme ?

Les **groupes de discussion communautaires** peuvent fournir une compréhension riche et nuancée de ce que les membres de la communauté ressentent à propos des idées de *SASA! Ensemble*, les actions entreprises par les participants en vue de mettre en pratique les nouvelles idées et les obstacles au changement qui sont perçus. Les informations à retenir des groupes de discussion peuvent être pris en compte avec d'autres données provenant des formulaires de suivi et de **l'Enquête d'évaluation communautaire** pour éclairer les décisions relatives à la transition entre les phases, ainsi que pour identifier les « problèmes délicats » (c'est-à-dire les résultats particulièrement résistants au changement) pour lesquelles un engagement plus intensif peut s'avérer nécessaire, et pour détecter toute réaction négative potentielle dans la communauté.



Phase de Démarrage :

Questions pour les groupes de discussion

1. Pensez-vous que chaque personne est dotée d'un pouvoir intérieur ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
2. Quels sont les exemples d'utilisations positives du pouvoir ? Quels sont les exemples d'utilisations négatives du pouvoir ?
3. Dans quelle mesure entendez-vous les personnes parler du pouvoir dans la communauté ? Pensez-vous que les membres de notre communauté sont conscients de la manière dont ils utilisent le pouvoir ?
 - a. *En faisant une rétrospective de l'année écoulée, pensez-vous que la prise de conscience du pouvoir par les personnes a évolué ? SI OUI : Qu'est-ce qui, selon vous, a été à l'origine de ce changement ?*
4. Qu'entendez-vous par « violence à l'égard des femmes » ?
5. La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les femmes ? De quelle manière ? La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les hommes ? Les enfants ? Notre communauté ?
6. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent aux activités de SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

**Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.*



Phase de Conscientisation :

Questions pour les groupes de discussion

1. Quel type de pouvoir les hommes détiennent-ils dans notre communauté ? Qu'en est-il des femmes ? Pensez-vous que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
2. Comment expliqueriez-vous l'idée d'un « pouvoir exercé par une personne sur une autre » à quelqu'un qui entendrait cette phrase pour la première fois ?
3. Quelle est, selon vous, la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez fournir une explication.
4. Pensez-vous que, dans certains cas, un homme n'a pas d'autre choix que de recourir à la violence à l'encontre d'une femme ? Veuillez fournir une explication.
5. La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les femmes ? De quelle manière ? La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les hommes ? Les enfants ? Notre communauté ?
6. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David souhaite avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent aux activités de SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

**Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.*



Phase de Soutien :

Questions pour les groupes de discussion

1. Pouvez-vous citer des exemples de mariages où le pouvoir est équilibré entre l'épouse et l'époux ? À quoi cela ressemblerait-il ? Pensez-vous que cela soit possible ? (Veuillez rappeler au groupe de ne pas utiliser de noms dans leurs réponses.)
 - a. *En faisant une rétrospective de l'année écoulée, pensez-vous que la manière dont les couples équilibrent le pouvoir dans leur relation a évolué ? SI OUI : Qu'est-ce qui, selon vous, a été à l'origine de ce changement ?*
2. Quelle est, selon vous, la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez fournir une explication.
3. Pensez-vous qu'il est important que les femmes et les hommes ressentent du plaisir pendant les rapports sexuels, ou que seuls les hommes ont besoin de tirer du plaisir de l'acte sexuel ?
4. Pensez-vous que, dans certains cas, un homme est en droit d'exiger des rapports sexuels de son épouse, même si celle-ci n'en a pas envie ? Veuillez fournir une explication.
5. Pensez-vous qu'un homme qui a recours à la violence contre son épouse ou sa partenaire devrait être tenu pour responsable ? SI OUI : Que suggérez-vous ?
6. Avez-vous remarqué que des femmes et des hommes dénoncent la violence dans notre communauté ? Au cours de l'année écoulée, diriez-vous que vous avez remarqué que cela se produisait plus souvent, moins souvent ou que vous n'avez pas remarqué de changement ?
7. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
8. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent à SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

*Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.



Phase d'Action :

Questions pour les groupes de discussion

1. Quels sont les avantages de l'équilibre du pouvoir dans une relation ? Quels sont les défis à relever ?
2. En faisant une rétrospective de l'année écoulée, avez-vous entendu parler ou remarqué que des membres de la communauté tentaient d'équilibrer le pouvoir dans leurs relations ? Quelles mesures prennent-ils ? (Veuillez rappeler aux participants de ne pas citer de noms dans leurs réponses.)
3. Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire qui se nomme Sarah et qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?
 - b. Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.
 - c. Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?
 - d. Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?
 - e. Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?
4. Pensez-vous que la situation de Sarah, qui est battue par son mari, est le lot commun des femmes de votre communauté ?
 - a. En comparant la situation qui prévalait il y a trois ans à celle d'aujourd'hui, pensez-vous que la violence à l'égard des femmes a baissé, qu'elle s'est intensifiée ou que la situation n'a pas changé ? SI ELLE A BAISSÉ : Qu'est-ce qui a été à l'origine de cette baisse de la violence à l'égard des femmes ? EN L'ABSENCE DE CHANGEMENT/DE RECRUESCENCE DE LA VIOLENCE : Selon vous, quelles sont les mesures à prendre pour prévenir cette violence ?
5. Dans votre communauté, est-il courant que des hommes tels que David, qui ont recours à la violence contre leurs épouses, aient à répondre de leurs actes** ou la violence, en règle générale, ne dépasse pas le cadre de la famille ?
 - a. Au cours de l'année écoulée, pensez-vous que des changements sont intervenus dans la manière dont les hommes qui ont recours à la violence répondent de leurs actes ? SI OUI : Qu'est-ce qui a été à l'origine de ce changement ?
6. L'un d'entre vous a-t-il déjà fait entendre sa voix dans la communauté au sujet de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez partager ce que vous avez fait. (Rappelez au groupe de ne pas utiliser de noms dans leurs réponses)
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent à SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

*Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.

**La redevabilité signifie que les hommes tels que David sont tenus de reconnaître que leur comportement - le recours à la violence - était mauvais, sans chercher d'excuses. Il est toujours recommandé d'utiliser des termes propres à votre contexte ; dans certaines communautés, l'expression « responsabilité personnelle » pourrait être plus largement comprise que celle de « redevabilité ».

Enquête d'évaluation communautaire

Qu'est-ce qu'elle évalue ?	Qui la réalise ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Les tendances pour tous les résultats attendus de <i>SASA! Ensemble</i> au sein de la communauté	Un nombre égal d'enquêteurs et d'enquêtrices formé(e)s	Début de la phase de Démarrage (au départ), au terme des phases de Conscientisation, de Soutien et d'Action (à la fin)	Selon la taille de votre communauté (200 par phase au minimum)

Quel est son mode de fonctionnement ?

Qui réalise l'enquête ?

Les enquêtes devraient être réalisées par un nombre égal d'enquêteurs et d'enquêtrices qui ont été sélectionné(e)s et formé(e)s pour cette tâche. Le nombre d'enquêteurs/d'enquêtrices est fonction du nombre total d'enquêtes que vous souhaitez réaliser, ainsi que du temps dont vous disposez pour la collecte des données. En règle générale, un(e) enquêteur/enquêtrice peut, en principe, réaliser 8 à 12 entretiens par jour, en fonction de la facilité (ou de la difficulté) à trouver des participants. Les enquêteurs/enquêtrices devraient :

- avoir de bonnes capacités interpersonnelles ;
- être sensible aux problèmes ;
- être à leur aise dans l'approche et l'entretien avec des personnes qu'ils/qu'elles ne connaissent pas ;
- être fiable en menant soigneusement les exercices, en notant les réponses et en préservant le caractère confidentiel des informations ; et
- Parler la (les) langue(s) locale(s) parlée(s) dans cette région.

Si le personnel ne possède pas d'expérience en matière de recherche-action ou de conduite d'entretiens de recherche, vous pourriez envisager de solliciter l'aide d'instituts de recherche ou d'organisations disposant d'une telle expérience. Afin d'améliorer la qualité des données, l'enquête ne devrait pas être auto-administrée (c'est-à-dire que les participants ne devraient pas lire/remplir l'enquête eux-mêmes).

Où ?

Dans l'idéal, réalisez l'enquête dans au moins quatre localité de la communauté (deux de grande capacité et deux de petite capacité). Déterminer les lieux :

- Notez les noms des localités ayant de grande capacité (qui peuvent accueillir plus de 100 personnes par jour) et des localité de petite capacité (qui peuvent accueillir moins de 100 personnes par jour) dans la communauté.

- Mettez les noms des localités ayant une plus grande capacité d'accueil dans un bol et tirez-en deux.
- Faites de même pour les localités ayant une plus petite capacité.
- Conservez une liste des localités où les enquêtes sont réalisées ; utilisez ces mêmes localités *toutes les fois que vous réalisez l'Enquête d'évaluation communautaire*. Cette précaution est très importante pour garantir la comparabilité des constatations pour chaque phase.

À quelle fréquence ?

L'Enquête d'évaluation communautaire est réalisée au moins quatre fois au cours de la mise en œuvre de l'approche *SASA! Ensemble* :

- Étape initiale : Après avoir participé à l'enquête d'évaluation de l'état de préparation du Guide pour la mise en place et *avant d'entreprendre toute activité* dans la communauté ; cette étape est essentielle pour obtenir des résultats valides. Cette étape servira de point de comparaison pour les cycles d'enquête ultérieurs.
- Fin des phases de Conscientisation et de Soutien : Lorsque vos données de suivi et vos observations suggèrent qu'il est peut-être temps de passer à la phase suivante, réalisez l'enquête d'évaluation communautaire.
- Fin de la phase : Lorsque vous estimez que les résultats attendus de la phase d'Action ont été en grande partie atteints.

Éthique

Pendant la conduite de toute activité de *SASA! Ensemble*, il est essentiel de garantir la sécurité des membres de la communauté, en particulier des femmes qui sont les plus touchées par la violence. Pour l'Enquête d'évaluation communautaire :

- Veillez à ce que seules les collecteuses de données interrogent les femmes et à ce que seuls leurs collègues de sexe masculin interrogent les hommes.
- N'interrogez que des membres de la communauté âgés de 18 ans ou plus.
- Dans de nombreuses communautés, les filles et les garçons âgés de moins de 18 ans sont considérés comme des mineurs et vous devez donc obtenir l'autorisation de leurs parents.
- Proposez à tous les participants une liste des services de référence au cas où l'entretien déclencherait des souvenirs difficiles ou que les femmes révéleraient qu'elles subissent des violences (ou qu'elles craignent d'en subir à l'avenir).
- Mettez en place des garanties spécifiques permettant de respecter les normes de **confidentialité et de consentement** (voir les sous-sections suivantes) pendant de la collecte des données.

Confidentialité

Prenez les mesures suivantes pour préserver la confidentialité des informations des personnes interrogées. Ces procédures peuvent également être partagées ouvertement avec les personnes interrogées afin de gagner leur confiance.

- Bien que l'Enquête d'évaluation communautaire soit réalisée en public, demandez aux personnes interrogées de se tenir à l'écart des autres et essayez de trouver un endroit calme où aucun d'entre vous ne sera entendu.

- Ne notez pas les noms ou les adresses des participants, à quelque endroit que ce soit du formulaire, et ne rapportez pas ce qu'une personne en particulier vous a confié (par exemple, au lieu de « Marie m'a dit... », écrivez « La personne interrogée a affirmé... »).
- Ne communiquez à personne les questionnaires remplis. Mettez-les dans une enveloppe et transmettez-les à votre bureau pour la saisie des données.
- Conservez les questionnaires remplis dans une armoire fermée à clé dans votre bureau. Évitez de les laisser traîner et limitez-en l'accès au personnel autorisé.
- Une fois que les données ont été analysées, partagées et sauvegardées dans un système informatique, les copies papiers des outils de collecte de données doivent être soigneusement éliminées. L'incinération est la méthode la plus sûre.

Consentement

Veillez prendre les mesures suivantes pour obtenir le consentement volontaire de toutes les personnes interrogées :

- Ne recourez pas à des incitations ou à des compensations pour encourager la participation des personnes.
- Invitez les personnes à participer en expliquant la valeur et l'objectif de l'activité.
- Expliquez la manière dont les informations que les participants partagent seront gardées privées et confidentielles.

L'approbation d'un Comité d'examen institutionnel est-elle nécessaire ?

Les Comités d'examen institutionnels (CEI) sont chargés d'examiner (et d'approuver) tous les protocoles de recherche avant la collecte des données. Il s'agit d'un mécanisme de surveillance qui permet de s'assurer que des garanties éthiques adéquates sont en place pour protéger les participants d'éventuels préjudices physiques, émotionnels ou sociaux. Les CEI fournissent également des informations sur la rigueur technique de la méthodologie afin de s'assurer que la recherche est en mesure de produire des constatations valides. En règle générale, l'apprentissage et l'évaluation (ou le suivi et évaluation) ne sont pas considérés comme de la « recherche » étant donné que l'objectif principal est d'informer la programmation plutôt que de diffuser des « connaissances généralisables » pour le terrain - et sont donc considérés comme exemptés de l'examen du CEI. Toutefois, si vous collaborez avec un partenaire de recherche ou si vous envisagez de partager les constatations de **l'enquête d'évaluation communautaire** (ou de toute autre enquête de *SASA! Ensemble* en matière d'apprentissage et d'évaluation) dans un article universitaire, il est recommandé de demander l'approbation du CEI avant de collecter des données. Si vous n'êtes toujours pas sûr, discutez-en avec votre prestataire d'assistance technique de *SASA! Ensemble*.

Comment mener l'Enquête d'évaluation communautaire



1. Formation des enquêteurs/enquêtrices

La formation initiale s'étend sur deux à quatre jours et devrait inclure les éléments ci-après :

- **Révision des questions de l'enquête** : Examinez attentivement chacune des questions et discutez-en à tour de rôle, en vous assurant que chacun de vous comprend bien la signification de chaque question et sait quand choisir la réponse « NE S'APPLIQUE PAS ». Si l'entretien se déroule dans plus d'une langue, assurez-vous que les traductions sont exactes en discutant soigneusement des traductions pendant la formation (et après l'évaluation préliminaire, voir la section suivante) ou en procédant à une contre-translation formelle.
- **Possibilités de pratique** : Demandez à chaque enquêteur de jouer un rôle en posant les questions et en notant les réponses sur les questionnaires. Observez les jeux de rôle et partagez des commentaires positifs tout en résolvant les points de confusion et les erreurs courantes.
- **Accent mis sur l'éthique** : Discutez de l'éthique de manière détaillée, étant donné que l'un des aspects importants de la formation consiste à s'assurer que l'**Enquête d'évaluation communautaire** ne portera pas préjudice et qu'elle permettra de préserver le caractère privé et confidentiel des données (voir la section « Éthique » précédente). Faites un remue-méninges sur d'autres scénarios difficiles qui pourraient se produire et décidez - en groupe - de la réponse la plus appropriée pour chacun d'entre eux.
- **Logistique/travail en équipe** : Expliquez où et quand chaque enquêteur/enquêtrice devrait mener ses entretiens et la manière dont ils/elles collaboreront. Expliquez les autorisations locales (émanant du gouvernement ou des leaders communautaires) reçues et discutez des règles à suivre en cas de problèmes avec les personnes interrogées ou d'autres membres de la communauté.
- **Revue des fournitures/soutien sur place** : Organisez et présentez ce que les enquêteurs/enquêtrices recevront/ce dont ils/elles auront besoin sur le lieu de l'enquête :
 - ⇒ *Fournitures pour l'enquête* : des questionnaires vierges, un stylo, un presse-papiers et une enveloppe pour les questionnaires remplis ;
 - ⇒ *Présentations* : quelqu'un devra présenter officiellement les enquêteurs/enquêtrices aux leaders/responsables communautaires ;
 - ⇒ *Autorisation* : autorisation écrite émanant d'un leader/d'une autorité local(e) pour procéder à l'évaluation ;
 - ⇒ *Identification* : une forme d'identification permettant aux populations de savoir pour qui travaillent les enquêteurs/enquêtrices ;
 - ⇒ *Liste de référence* : informations sur les services disponibles à fournir aux personnes interrogées, le cas échéant ;
 - ⇒ *Recharge téléphonique* : en cas de problèmes et si les enquêteurs/enquêtrices ont besoin de passer un appel au bureau/chef d'équipe.

2. Enquête préliminaire

Dans la mesure où les ressources le permettent, il serait judicieux de procéder à une enquête préliminaire auprès d'au moins 10 membres de la communauté afin de s'assurer que les questions sont faciles à comprendre et qu'elles sont adaptées à votre contexte. Cette étape peut être réalisée en même temps que la formation de l'enquêteur/l'enquêtrice, dans le cadre des possibilités de pratique évoquées à l'étape précédente. Après chaque évaluation préliminaire, faites le point avec les enquêteurs/enquêtrices et procédez aux révisions ou adaptations nécessaires (en cas de doute, adressez-vous à votre prestataire d'assistance technique).

Note : *L'approche SASA! Ensemble se veut la plus incisive possible. Pour cette raison, la section 1 de l'enquête comporte des options pour les identités de genre non binaires, ainsi que pour diverses religions et niveaux d'éducation. Ces options peuvent faire l'objet de modification pour s'adapter au mieux à votre contexte.*

3. Sélection des personnes interrogées

Pour sélectionner les personnes interrogées, utilisez une règle simple pour identifier les personnes à interroger, indépendamment de leur identité ou de leur point de vue sur la violence. Vous pouvez, par exemple, à votre arrivée sur le lieu choisi, inviter les 10 premières personnes portant une couleur particulière à participer à l'enquête. Veillez à ce que ce que vous choisissez comme facteur de distinction n'exclue aucun groupe de la communauté. À titre d'exemple, si vous savez qu'un groupe ne porte pas une couleur spécifique en raison de motifs culturels, religieux ou politiques, choisissez une couleur plus neutre.

Note importante : Appliquez la même règle d'échantillonnage chaque fois que vous réalisez **l'Enquête d'évaluation communautaire** afin d'améliorer la qualité et la comparabilité de vos données au fil du temps.

En outre :

- Gardez une trace des personnes qui n'ont pas accepté d'être interrogées afin de déterminer s'il existe un groupe particulier que vous ne parvenez pas à atteindre (et qui pourrait être particulièrement réfractaire aux idées de *SASA! Ensemble*).
- Dans la mesure du possible, interrogez un nombre égal de femmes et d'hommes sur chaque site.
- Retournez aux mêmes endroits et appliquez toujours la même règle d'échantillonnage. Évitez de sélectionner uniquement vos amis ou des personnes qui vous semblent faciles à approcher ou dont vous pensez qu'elles réagiront de manière positive.

4. Conduite des entretiens

L'enquête est menée sous forme d'entretien en tête-à-tête avec chaque personne interrogée. Les enquêtrices devraient interroger les femmes et leurs collègues de sexe masculin devraient interroger les hommes. Lorsque vous réalisez une enquête dans un lieu particulier, veillez à réaliser toutes les enquêtes concernant ce lieu le même jour ou dans un délai aussi court que possible.

Les enquêteurs lisent les questions aux personnes interrogées et enregistrent leurs réponses. Si la personne interrogée ne comprend pas une question, l'enquêteur peut la relire ; toutefois, il est préférable de ne pas s'écarter du guide d'entretien. Il est toujours possible de passer une question si un membre de la communauté se sent mal à l'aise à l'idée d'y répondre.

Note : L'enquête d'évaluation communautaire ne porte pas, à dessein, sur les expériences personnelles de violence (qu'il s'agisse de victimisation ou de commission d'actes de violence). Le fait de poser ces questions très personnelles exige le respect de procédures plus approfondies en matière de consentement et d'éthique.

5. Analyse de l'enquête d'évaluation communautaire

Les données de l'enquête devraient être introduites dans une base de données dans un délai d'un mois après la collecte des données. Vous pouvez obtenir des modèles de base de données Microsoft Access en contactant Raising Voices à l'adresse ci-après : info@raisingvoices.org La saisie des données peut être effectuée soit par une personne externe, soit par une personne de votre équipe (en utilisant les codes numériques intégrés dans l'enquête : par exemple, « 0 » pour « OUI » et « 1 » pour « NON »). Après la saisie des données, le Personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation (ou le spécialiste du soutien aux données) peut procéder à l'analyse des données et partager les résultats avec l'équipe, tout comme il le fait pour vos autres données d'apprentissage et d'évaluation.

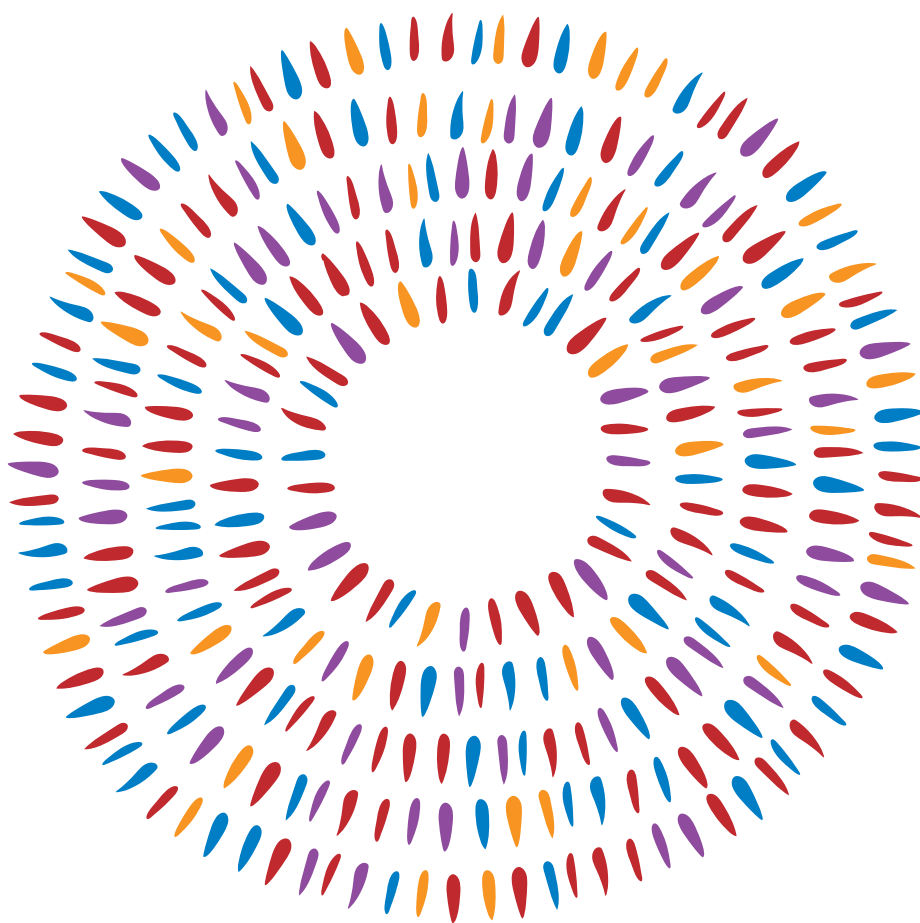
Au cours d'une séance de commentaires avec le personnel, discutez des résultats et de ce qu'ils signifient pour votre programme *SASA! Ensemble*, et notamment si vous êtes prêt à passer à la phase suivante (voir l'Annexe, page 77), quels sont les domaines qui requièrent une attention plus soutenue, et quels sont les aspects qui ont été plus difficiles à modifier que d'autres, en précisant les raisons. L'enquête elle-même est codée de manière à mettre en évidence les questions les plus pertinentes pour chaque phase (« Dé » pour Démarrage, « Co » pour Conscientisation, « So » pour Soutien et « Ac » pour Action), ce qui permet d'évaluer si vous êtes sur la bonne voie dans votre phase actuelle.

Considérez les questions de réflexion suivantes pour guider votre session de commentaires :

- Quel est le pourcentage de participants qui donnent une réponse progressive ou équitable aux questions « savoir » et « ressentir » (Q10-Q32) ? Existe-t-il des différences depuis le dernier cycle, ou dans les réponses des femmes par rapport à celles des hommes ? Les tendances sont-elles « sur la bonne voie » compte tenu de la phase actuelle de *SASA! Ensemble* ?
- Quel est le pourcentage de participants qui donnent une réponse progressive ou équitable aux questions relatives à « faire » (Q33-Q38) ? Existe-t-il des différences depuis le dernier cycle, ou dans les réponses des femmes par rapport à celles des hommes ? Les tendances sont-elles « sur la bonne voie » compte tenu de la phase actuelle de *SASA! Ensemble* ?
- Quel est le pourcentage de participants qui ont été exposés à *SASA! Ensemble* (Q40-Q42) ? Existe-t-il des différences depuis le dernier cycle ? Dans les rapports des femmes par rapport à ceux des hommes ?
- Quel est le pourcentage de participants qui ont *participé activement* (Q43) à *SASA! Ensemble* ou à d'autres activités (Q46) sur les relations saines ? Existe-t-il des différences depuis le dernier cycle ? Dans les rapports des femmes par rapport à ceux des hommes ?
- Pensons-nous que nos données sont fiables (par exemple, les réponses sont-elles trop progressives compte tenu de ce que nous savons des communautés) ? Sont-elles alignées sur les résultats de *l'Outil de suivi du changement communautaire* ?

Qu'est-ce que ces informations peuvent vous révéler au sujet de votre programme ?

Les constatations initiales découlant de l'Enquête d'évaluation communautaire mettent en évidence ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font concernant le pouvoir et la violence à l'égard des femmes, ainsi que les différences éventuelles entre les femmes et les hommes dans ces domaines. Lors des cycles suivants, les données de cette enquête vous permettent de juger du moment opportun pour passer à la phase suivante, ainsi que d'identifier les résultats qui semblent résister au changement et de se réjouir des résultats pour lesquels des changements positifs sont en cours. La comparaison de vos analyses initiales et finales contribuera fortement à l'évaluation des impacts potentiels de *SASA! Ensemble* dans la communauté.



Enquête d'évaluation communautaire

« Bonjour, je me nomme et je travaille avec pour l'aider à découvrir notre communauté. Avec votre permission, je voudrais vous poser quelques questions sur ce que vous pensez de la santé des femmes et des hommes, des relations et de ce qui se passe dans des familles de notre communauté ».

« Cet entretien ne devrait pas vous prendre beaucoup de temps, et vous avez la possibilité de l'interrompre à tout moment ou d'ignorer des questions si vous le souhaitez. Vos réponses sont confidentielles et votre nom ne sera pas mentionné. Les informations que vous nous fournirez nous permettront de planifier des activités et d'évaluer l'efficacité de notre travail. »

a. Avez-vous des questions ? OUI NON

b. Souhaitez-vous poursuivre l'entretien ? OUI NON

(SI LA RÉPONSE EST NON, VEUILLEZ LE/LA REMERCIER ET SÉLECTIONNER UNE AUTRE PERSONNE)

Section 1 : à propos de la personne interrogée

1	Notez la date de l'entretien	JOUR [][] MOIS [][] ANNÉE [][][][]
2	Notez le lieu de l'entretien	COMMUNAUTÉ/VILLAGE [ADAPTEZ LA QUESTION 2 À L'ENDROIT OÙ VOUS METTEZ EN ŒUVRE L'APPROCHE SASA! ENSEMBLE]
3	Quel est votre sexe ?	FEMME..... 0 HOMME..... 1 NON-BINAIRE 2 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
4	Vivez-vous dans cette communauté/village depuis au moins 1 an ?	OUI 0 NON 1 [SI LA RÉPONSE EST NON, VEUILLEZ LE/LA REMERCIER ET SÉLECTIONNER UNE AUTRE PERSONNE]
5	Quel âge avez-vous ?	[][] [SI LA PERSONNE INTERROGÉE EST ÂGÉE DE MOINS DE 18 ANS, VEUILLEZ LA REMERCIER ET SÉLECTIONNER UNE AUTRE PERSONNE]
6	Quelle est votre situation matrimoniale ?	CÉLIBATAIRE 0 MARIÉ(E) 1 VEUF(VE) 2 CONCUBINAGE 3 DIVORCÉ(E) 4 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
7	Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous ayez atteint ?	AUCUNE ÉDUCATION FORMELLE 0 ÉTUDES PRIMAIRES ACHEVÉES 1 ÉTUDES SECONDAIRES ACHEVÉES..... 2 DIPLÔME UNIVERSITAIRE 3 AUTRE 4 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
8	Quelle est votre appartenance religieuse ?	AUCUNE APPARTENANCE RELIGIEUSE..... 0 CATHOLIQUE 1 PROTESTANT(E) 2 PENTECÔTISTE 3 MUSULMAN 4 BOUDDHISTE 5 RELIGION TRADITIONNELLE/ANIMISTE 6 AUTRE 7 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
9	Avez-vous occupé un emploi formel au cours des 3 derniers mois ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Section 2 : ce que nous savons

« Dans cette communauté et ailleurs, les populations ont des opinions différentes sur les relations, les familles et les comportements jugés acceptables pour les femmes et les hommes au sein du foyer. À travers ces questions, nous souhaitons recueillir votre avis sur certaines de ces questions. Je vais vous lire quelques déclarations ; pouvez-vous me dire si vous les approuvez ou si vous les désapprouvez ? Il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses, veuillez donc répondre honnêtement.

Ce que nous SAVONS ?		
10	(Dé) Chacun peut choisir de se servir de son pouvoir de manière positive ou négative.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
11	(Co) Il appartient à l'époux de décider si son épouse peut ou non travailler en dehors du foyer.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
12	(Co) Il est impossible pour un homme de s'arrêter pendant l'activité sexuelle si la femme change d'avis et ne veut plus continuer.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
13	(Co) La violence à l'égard des femmes entraîne des conséquences négatives non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
14	(Co) Il est normal qu'un homme contrôle les mouvements de son épouse.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
15	(Co) Un homme marié peut avoir des rapports sexuels avec son épouse quand il le souhaite, même si elle ne le souhaite pas.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
16	(Co) Le pouvoir des hommes sur les femmes est à l'origine de la violence à l'égard des femmes.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
17	(So) La violence ne constitue pas le seul moyen de résoudre les désaccords ou les problèmes dans un mariage ou une relation—il existe d'autres solutions.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
18	(Ac) Il est possible que les hommes ne recourent plus à la violence.	JE SUIS D'ACCORD 0 JE NE SUIS PAS D'ACCORD..... 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Section 3 : ce que nous ressentons

« Nous vous remercions infiniment. La section suivante porte sur ce que vous pensez des problèmes courants qui surviennent dans les relations entre les femmes et les hommes, et nous aimerions connaître votre avis. Veuillez répondre par oui ou par non, et n'oubliez pas qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses. »

Que RESENTONS-nous à propos des relations ?		
19	(Dé) Pensez-vous qu'une femme devrait tolérer la violence qu'elle subit de la part de son époux afin de préserver l'unité de sa famille ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Que RESENTONS-nous à propos des relations ?		
20	(Co) Pensez-vous que les femmes sont parfois responsables de la violence qu'elles subissent ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
21	(Co) Si une femme mariée a été battue par son époux, pensez-vous qu'il est normal qu'elle en parle aux autres ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
22	(Co) Pensez-vous qu'il est acceptable qu'une femme mariée demande à son époux d'utiliser un préservatif ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
23	(So) En cas de violence verbale de la part d'un époux à l'égard de son épouse, pensez-vous que d'autres personnes extérieures au couple devraient s'interposer ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
24	(So) Si un époux bat son épouse, d'autres personnes extérieures au couple devraient-elles s'interposer ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
25	(So) Pensez-vous que les partenaires dans un mariage ou dans une relation à long terme doivent demander le consentement de l'autre avant d'avoir des rapports sexuels ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

« Nous vous remercions infiniment. La section suivante porte sur ce que les populations ressentent à propos de leur communauté à l'heure actuelle, et nous aimerions connaître votre avis. Veuillez répondre par oui ou par non, et n'oubliez pas qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses. »

Que RESENTONS-nous au sujet de notre communauté ?		
26	(Dé) Avez-vous le sentiment d'avoir un pouvoir intérieur qui vous permette d'apporter des changements positifs à votre communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
27	(Co) Diriez-vous que la plupart des membres de votre communauté considèrent la violence à l'égard des femmes comme un problème auquel ils veulent s'attaquer ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
28	(Co) Diriez-vous qu'en général, les femmes mariées de cette communauté ont leur mot à dire lorsqu'il s'agit de décider si et quand elles ont des rapports sexuels avec leur mari ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
29	(So) Diriez-vous qu'en général, les femmes et les hommes se sentent en sécurité pour évoquer les cas de violence à l'égard des femmes dans cette communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
30	(So) Diriez-vous qu'en général, les femmes se sentent en sécurité pour signaler les cas de violence qu'elles subissent dans cette communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
31	(So) Pensez-vous qu'il est de la responsabilité de chacun de contribuer à la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
32	(Ac) Au cours de l'année écoulée, avez-vous le sentiment que les relations entre les femmes et les hommes sont généralement devenues moins violentes dans votre communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Section 4 : Ce que nous FAISONS

« Dans les prochaines questions suivantes, je vous interrogerai sur des situations courantes qui se produisent dans notre communauté. Nous aimerions savoir ce que vous en pensez. Veuillez répondre par oui ou par non ; il n'y a pas de mauvaises réponses, alors soyez honnêtes »

Ce que nous FAISONS ?		
33	(Dé) Au cours des six derniers mois, avez-vous réfléchi à la façon dont votre partenaire et vous décidez d'avoir des rapports sexuels ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS pour les participants qui n'ont pas eu de partenaire au cours des six derniers mois</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
34	(Co) Au cours des six derniers mois, avez-vous discuté avec quelqu'un des avantages qu'il y aurait à changer la façon dont les femmes et les hommes utilisent leur pouvoir dans cette communauté ?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
35	(So) Au cours des six derniers mois, avez-vous pris des décisions importantes avec votre partenaire ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS pour les participants qui n'ont pas de partenaires</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
36	(So) Au cours des six derniers mois, qui a pris la plupart des décisions concernant le moment où votre partenaire et vous avez eu des rapports sexuels ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS pour les participants qui n'ont pas de partenaires</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
37	(So) Au cours des six derniers mois, avez-vous apporté votre soutien à une femme qui, à votre connaissance, subissait des violences de la part de son époux ou de son petit ami ?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
38	(Ac) Au cours des six derniers mois, avez-vous fait entendre votre voix ou agi pour prévenir la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Section 5: Exposition aux activités de SASA! Ensemble

« Nous vous remercions infiniment ; nous avons presque terminé. Ces dernières questions portent sur ce que vous voyez dans cette communauté en matière de prévention de la violence. Veuillez répondre par oui ou par non »

Exposition à l'approche SASA! Ensemble		
39	Au cours des six derniers mois , avez-vous vu des membres de votre communauté poser des actes pour prévenir la violence à l'égard des femmes ?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
40	Avez-vous entendu parler d'une approche appelé SASA! Ensemble ?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
41	Avez-vous vu des matériels de SASA! Ensemble, tels que des affiches, des images, des jeux ou des fiches d'information ? [Montrez quelques exemples de matériels de SASA! Ensemble] <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS si vous n'avez pas entendu parler de l'approche SASA! Ensemble (Q40)</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
42	Connaissez-vous une personne qui anime les activités de SASA! Ensemble dans votre communauté ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS si vous n'avez pas entendu parler de l'approche SASA! Ensemble (Q40)</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
43	43a. Au cours des six derniers mois , avez-vous participé à une activité de SASA! Ensemble dans votre communauté, tel qu'un théâtre communautaire, une discussion plus approfondie ou une conversation communautaire ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS si le/la participant(e) n'a pas entendu parler de l'approche SASA! Ensemble (Q40)</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
43b	43b. Si oui, combien de fois avez-vous participé à l'une de ces activités de SASA! Ensemble ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS si le/la participant(e) n'a pas participé aux activités de SASA! Ensemble (Q43a)</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
44	Avez-vous l'impression que SASA! Ensemble contribue à rendre votre communauté plus sûre pour les femmes ? <i>*Veuillez sélectionner NE S'APPLIQUE PAS si le/la participant(e) n'a pas entendu parler de l'approche SASA! Ensemble (Q40)</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
45	En dehors des activités de SASA! Ensemble, avez-vous vu ou entendu parler d'autres matériels (affiches, émissions de radio, dépliants, etc.) sur la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
46	En dehors de l'approche SASA! Ensemble, avez-vous participé à d'autres activités visant à prévenir la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	OUI 0 NON 1 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9

Section 6: Fin

« Je vous remercie pour le temps que vous m’avez consacré. Je vous remercie sincèrement d’avoir échangé avec moi et de m’avoir fait part de vos réflexions. »

« Souhaitez-vous recevoir une liste d’organisations ou de personnes avec lesquelles vous pourriez parler en toute confidentialité de ces questions ? »

[Si oui, veuillez lui remettre la liste d’orientation. Si non, remerciez à nouveau le/la participant(e) et rappelez-lui le nom de votre organisation au cas où il/elle serait intéressé(e) par un suivi]

Saisie des données effectuée le :

par :

Cocher : Démarrage/Au début Conscientisation Soutien Action/À la fin





Enquête d'évaluation institutionnelle

Qu'est-ce qu'elle évalue ?	Qui la renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
<i>Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de SASA! Ensemble au sein de l'institution</i>	Employés de l'institution	Au début de la phase de Démarrage (au départ), à la fin de la phase d'Action (à la fin)	Tous les employés (ou environ 50 % pour une grande institution)

Quel est son mode de fonctionnement ?

Les employés de l'institution remplissent eux-mêmes ce questionnaire (auto-administré) dont les réponses sont anonymes, en d'autres termes, aucun nom, ni aucune autre information d'identification ne sont mentionnés. Vous avez la possibilité d'utiliser différentes approches pour remplir cet outil. Si votre organisation est familière aux questionnaires en ligne (par exemple, SurveyMonkey ou Google Forms) et que tous les employés ont accès à des ordinateurs/Internet, la gestion de l'outil en ligne constitue le meilleur moyen de garantir l'anonymat. Le logiciel peut également vous permettre d'analyser les informations collectées. Toutefois, si les enquêtes en ligne ne conviennent pas, veuillez remettre à chacun une copie imprimée et placez une boîte de collecte dans un endroit privé où les formulaires peuvent être soumis. Peu importe l'approche choisie, il est primordial que vous preniez le temps d'expliquer l'objectif de cette enquête à tout le personnel et que vous rassuriez chacun sur le fait que l'honnêteté est la clé pour faire de cette enquête un processus d'apprentissage utile.

Le questionnaire est conçu de sorte à être renseigné en peu de temps (environ 20 minutes), afin que tous les employés puissent y participer. Toutefois, dans le cas où votre institution est de grande taille, il serait peut-être plus réaliste de demander à un pourcentage d'employés d'y participer (assurez-vous simplement que la sélection est représentative des différents départements et niveaux de votre organisation).

Analyse de l'enquête d'évaluation institutionnelle

Il n'est pas nécessaire d'entrer les données des questionnaires en ligne dans une base de données. Toutefois, si vous réalisez votre enquête à l'aide de questionnaires en version papier, veuillez à ce que toutes les données soient saisies dans un délai maximum d'un mois après la collecte des données. Vous pouvez obtenir des modèles de base de données au format de Microsoft Access en contactant Raising Voices à l'adresse suivante info@raisingvoices.org. La saisie des données peut être effectuée soit par une personne extérieure sollicitée pour fournir une assistance en matière de données, soit par un membre de votre équipe (à l'aide des codes numériques intégrés à l'enquête) par exemple, « 0 » pour « OUI » et « 1 » pour « NON ». Une fois les données saisies, le spécialiste

du soutien en matière de données ou un membre de l'équipe peut les analyser et partager les résultats avec l'équipe, tout comme il le fait pour vos autres données relatives à l'apprentissage et à l'évaluation.

La section 1 porte sur ce que les employés des institutions savent (Q3-Q11) et ressentent (Q12-Q18) à propos du pouvoir et de la violence à l'égard des femmes. Veuillez noter que si ces questions sont quasiment identiques à celles de l'[Enquête d'évaluation communautaire](#), les données ne sont pas strictement comparables, en raison du format différent du questionnaire (l'[Enquête d'évaluation institutionnelle](#) est auto-administrée, ce qui pourrait influencer la manière dont les participants y répondent). La section 2 est axée sur les activités des employés de l'institution (Q19-Q32) et est spécifique à la Stratégie des sessions de formation au sein de l'institution afin d'évaluer les progrès liés à la culture opérationnelle et à la révision, la mise en œuvre et l'efficacité durable des protocoles/règlements internes de l'institution.

Qu'est-ce que ces informations peuvent vous révéler sur votre programme ?

Au début, les constatations découlant de l'[Enquête d'évaluation institutionnelle](#) constituent votre point de départ pour les changements au niveau opérationnel que vous espérez réaliser avec l'approche *SASA! Ensemble*. À la fin - après la phase d'Action - vos constatations peuvent mettre en évidence les changements survenus au fil du temps - par exemple, les domaines dans lesquels vous avez réalisé des progrès évidents ou ceux pour lesquels il est nécessaire de poursuivre les sessions de formation. Outre l'analyse des données de votre [Outil de suivi du changement institutionnel](#), cet apprentissage contribue à l'évaluation de l'impact potentiel de *SASA! Ensemble* au sein de votre institution et à déterminer le moment opportun pour passer à la phase suivante.



Enquête d'évaluation institutionnelle

Nous vous remercions de participer à cette brève **Enquête d'évaluation institutionnelle**, qui ne devrait pas vous prendre plus de 20 minutes. Vos commentaires permettront de donner une orientation à notre programme *SASA! Ensemble* et à explorer les changements qui se produisent au sein de notre institution.

Votre participation est volontaire et vous pouvez également ignorer toute question à laquelle vous ne souhaitez pas répondre. Veuillez noter qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses, toutefois, il est essentiel que vous fassiez preuve d'honnêteté dans vos réflexions. Soyez assurés que vos réponses sont anonymes - n'écrivez pas votre nom ou toute autre information permettant de vous identifier sur ce formulaire.

Section 1 : À propos de vous		Veuillez sélectionner votre réponse	
1	Je suis de sexe :	Féminin [0] Masculin [1] Non binaire [2] Je préfère ne pas répondre [9]	
2	Je travaille au sein de mon institution actuelle depuis :	moins d'un an..... [0] un à deux an(s) [1] trois à quatre ans [2] cinq ans ou plus..... [3]	
<i>Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou non avec l'affirmation ci-après, en gardant à l'esprit qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses.</i>			
3	Je crois que chaque personne peut choisir de se servir de son pouvoir de manière positive ou négative.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
4	Je crois qu'il appartient à l'époux de décider si son épouse peut ou non travailler en dehors du foyer.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
5	Je pense qu'il est impossible pour un homme de s'arrêter pendant les rapports sexuels si la femme change d'avis et ne veut plus continuer.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
6	Je crois que la violence à l'égard des femmes entraîne des conséquences négatives non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
7	Je crois qu'il est normal qu'un homme contrôle les mouvements de sa femme.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
8	Je crois qu'il est normal qu'un homme marié ait des rapports sexuels avec son épouse quand il le souhaite, même si cette dernière n'est pas consentante.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
9	Je crois que le pouvoir des hommes sur les femmes est à l'origine de la violence à l'égard des femmes.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
10	Je crois que la violence ne constitue pas le seul moyen de résoudre les désaccords ou les problèmes dans un mariage ou une relation—il existe d'autres solutions.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
11	Je crois qu'il est possible pour les hommes de cesser de recourir à la violence.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	



Nous aimerions recueillir votre avis sur des questions courants qui se posent dans les relations entre les femmes et les hommes. Veuillez répondre par oui ou par non, en gardant à l'esprit qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses.

12	Avez-vous le sentiment d'avoir un pouvoir intérieur qui vous permet d'apporter des changements positifs à votre institution ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
13	Diriez-vous que la plupart des membres de votre institution considèrent la violence à l'égard des femmes comme un problème auquel ils veulent s'attaquer ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
14	Diriez-vous qu'en général, les femmes mariées de cette communauté ont leur mot à dire lorsqu'il s'agit de décider si et quand elles ont des rapports sexuels avec leurs époux ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
15	Diriez-vous qu'en général, les femmes et les hommes se sentent en sécurité pour évoquer les cas de violence à l'égard des femmes au sein de cette institution ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
16	Diriez-vous qu'en général, les femmes de cette communauté se sentent en sécurité pour dénoncer les actes de violence qu'elles subissent ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
17	Pensez-vous qu'il est de la responsabilité de chacun de contribuer à la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
18	Au cours de l'année écoulée, avez-vous le sentiment que les relations entre les femmes et les hommes sont généralement devenues moins violentes dans votre communauté ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]



Section 2 : À propos de votre institution		Veuillez sélectionner votre réponse	
Veuillez répondre à la prochaine série de questions le plus honnêtement possible, en vous basant sur votre expérience et vos observations au sein de votre institution.			
19	Mon institution dispose d'un ensemble de valeurs claires. (Si non, passez à la question 22)	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
20	L'affirmation suivante décrit le mieux la façon dont ces valeurs sont utilisées au sein de mon institution (sélectionnez une réponse) :	Nos valeurs sont rarement évoquées/discutées... [0] Nos valeurs ne sont évoquées que lors de l'orientation du nouveau membre du personnel ou dans certains documents..... [1] Nos valeurs sont utilisées activement pour orienter les décisions au sein de mon institution. [2] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]	
21	Je me sens fortement engagé(e) et obligé(e) de rendre compte vis-à-vis de mes valeurs institutionnelles.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
22	En passant en revue l'année écoulée, je me sentais bien à l'idée de me rendre au travail la plupart du temps.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
23	En passant en revue l'année écoulée, je peux me souvenir d'au moins un exemple où mes contributions ont été saluées et/ou récompensées par un membre de mon institution.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
24	En passant en revue l'année écoulée, l'affirmation ci-après décrit le mieux le processus de prise de décision au sein de mon institution (sélectionnez une réponse) :	Les responsables/directeurs prennent les décisions clés par eux-mêmes.. [0] Les responsables/directeurs prennent les décisions clés la plupart du temps par eux-mêmes ; toutefois, ces décisions sont expliquées de manière transparente à tous les employés. [1] Les responsables/directeurs sollicitent parfois la contribution de la plupart des employés avant de prendre des décisions clés. [2] Les responsables/directeurs sollicitent presque toujours la contribution de la plupart des employés avant de prendre des décisions clés. [3] Les décisions sont prises sur la base d'un consensus de groupe, auquel participent les responsables/directeurs et tous les autres employés. [4] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]	
25	Il existe une politique claire de résolution des conflits au sein de mon institution.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	
26	J'ai le sentiment que si je suis en conflit avec un collègue - ou si l'on m'accuse d'avoir commis une faute - la situation sera traitée de manière équitable.	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]	

27	L'affirmation suivante décrit le mieux les protocoles/règlements internes en matière de violence à l'égard des femmes au sein de mon institution :	Nous ne disposons pas de protocoles/règlements internes explicites ou je ne sais pas.. ... [0] Nous disposons de protocoles/règlements internes, mais ils n'existent que « sur papier »... [1] Nous disposons de protocoles/règlements internes et nous en discutons de temps à autre.. [2] Nous disposons de protocoles/règlements internes pour lesquels l'organisation fournit une formation et des conseils à intervalles réguliers. [3] Nous disposons de protocoles/règlements internes qui sont systématiquement utilisés pour orienter nos processus, nos décisions et nos comportements. [4] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
28	Mon institution dispose de protocoles/règlements internes explicites sur le rejet de la violence à l'égard des femmes.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
29	Mon institution dispose de protocoles/règlements internes explicites qui font la promotion de la non-discrimination et de l'inclusion.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
30	Mon institution dispose d'un processus explicite de redevabilité des employés et des membres de la communauté/clients en cas de non-respect des protocoles/règlements internes.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
31	Mon institution a mis en place des mécanismes de suivi des protocoles/règlements internes existants en matière de violence à l'égard des femmes.	Oui..... [0] Non [1] Ne s'applique pas (nous ne disposons pas de protocoles/règlements internes) [8] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
32	J'ai le sentiment que nos protocoles/règlements internes renforcent de manière significative notre mission en tant qu'institution.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]

Nous vous remercions infiniment pour votre participation ! Si vous avez des questions sur cette enquête, veuillez contacter [contact pour les alliés institutionnels].

Saisie des données effectuée le :
par :

Cocher : [] Démarrage/Au début [] Action/À la fin

[L'enquête initiale prend fin ici](#)



Endline Survey Only

Section 3 : Exposition aux activités de SASA! Ensemble (Uniquement à la fin)		Veillez sélectionner votre réponse
33	J'ai participé à :	0 activités de SASA! Ensemble [0] 1-4 activité(s) de SASA! Ensemble [1] 5-8 activités de SASA! Ensemble..... [2] Plus de 8 activités de SASA! Ensemble ... [3]
34	Mon institution a organisé une célébration pendant la phase d'Action de SASA! Ensemble .	Oui..... [0] Non..... [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
35	La réalisation des activités de SASA! Ensemble dont je suis le plus fier est :	(Question ouverte)
36	Si nous devons recommencer avec les activités de SASA! Ensemble, un domaine que nous pourrions améliorer est le suivant :	(Question ouverte)

Nous vous remercions infiniment pour votre participation ! Si vous avez des questions sur cette enquête, veuillez contacter [contact pour les alliés institutionnels].

Saisie des données effectuée le :
par :

Cochez : [] Démarrage/Au début [] Action/À la fin





Transitions entre les phases

À mesure que votre organisation apprend en analysant et en discutant des données sur l'apprentissage et l'évaluation, vous commencerez à constater des progrès vers les résultats attendus de *SASA! Ensemble*. Lorsque vos expériences et vos analyses des indicateurs des **Outils de suivi du changement communautaire et institutionnel** semblent indiquer que vous avez atteint la plupart des résultats attendus pour cette phase, il est alors temps de mener l'**Enquête d'évaluation communautaire** et les **groupes de discussion communautaires** afin de prendre une décision éclairée pour aller de l'avant.

En définitive, la décision de savoir à quel moment passer à la phase suivante de *SASA! Ensemble* n'est pas fondée sur une seule source - elle requiert une évaluation globale de vos données sur l'apprentissage et l'évaluation, notamment les commentaires du personnel, des activistes, des leaders et des alliés, ainsi qu'un sentiment intuitif que la programmation est favorable, bien accueillie et qu'elle a une incidence sur ce que savent, ressentent et font les membres de la communauté. Afin de prendre une décision éclairée et pratique, discutez en équipe des questions ci-après et jugez si vous êtes prêt à passer à la phase suivante :

- **Analyse de l'Outil de suivi du changement communautaire** : Les notes moyennes dans les trois catégories de résultats (*SAVOIR, RESENTIR, FAIRE*) se sont-elles améliorées depuis le début de la phase ?
 - ⇒ Si les notes moyennes sont comprises entre 1 et 3 pour la plupart des questions, vous devez probablement continuer à travailler dans cette phase.
 - ⇒ Si la plupart des questions ont des outils 4s et 5s principalement : La communauté pourrait être disposée à passer à la phase suivante et à mener une **Enquête d'évaluation communautaire**.
- **Analyse de l'outil de suivi du changement institutionnel** : L'**outil de suivi du changement institutionnel** est conçu pour être utilisé une seule fois vers la fin de la phase. Toutefois, si les notes sont faibles (1 à 3) - ou si l'évaluation globale de la question 10 n'est pas satisfaisante, alors nous vous recommandons de consacrer un peu plus de temps à des activités plus intenses au cours de cette phase.
- **Analyse de l'Enquête d'évaluation communautaire** : Les notes des résultats spécifiques à une phase sont-elles plus élevées que celle de la dernière phase ou du dernier cycle de collecte de données ?
 - ⇒ Si 50 % ou plus des personnes interrogées ont fourni des réponses équitables/souhaitées aux questions spécifiques à la phase, alors vous pouvez passer à la phase suivante.
 - ⇒ Si moins de 50 % des personnes interrogées ont fourni des réponses équitables/souhaitées aux questions spécifiques à la phase, veuillez envisager de poursuivre le travail dans la phase actuelle de manière intensive pendant un certain temps supplémentaire. Il ne vous sera pas demandé de réaliser une autre **Enquête d'évaluation communautaire**. En revanche, les sessions ultérieures de commentaires sur l'apprentissage et l'évaluation vous permettront d'évaluer les progrès réalisés et de passer à la phase suivante.

→ **Analyse des groupes de discussion communautaires** : Les perspectives partagées par les femmes et les hommes de la communauté commencent-elles à s'aligner sur les résultats attendus pour la phase ? Comment les groupes réagissent-ils à l'histoire de « Sarah et David » ? Les discussions suggèrent-elles que la communauté approfondit son analyse du pouvoir, de la violence à l'égard des femmes, des relations saines et de l'activisme ? Existe-t-il des signes de résistance ou de contrecoups qui doivent être traités avant d'aller de l'avant ?

→ **Observations et commentaires :**

- ⇒ Qu'avez-vous *vu* et *entendu* au cours de vos visites dans les communautés ?
- ⇒ Comment se *sentent* les activistes, les leaders et les alliés, et quelles réflexions partagent-ils sur leurs expériences ?
- ⇒ Vos expériences et observations laissent-elles penser que les activistes, les leaders et les alliés sont disposés à aller de l'avant ?
- ⇒ Les idées de *SASA! Ensemble* gagnent-elles du terrain, ou rencontrent-t-elles encore beaucoup de résistance ? Le personnel se sent-il prêt et sent-il que la communauté est-elle prête à aller de l'avant ?

Après avoir soigneusement examiné vos données relatives à l'apprentissage et à l'évaluation et les observations du programme et en avoir discuté, vous pouvez décider de poursuivre votre activité dans la même phase pendant un peu plus longtemps. Ce n'est pas grave ! C'est à cela que servent les évaluations. Ajustez votre programme en fonction de ce que vous avez appris et focalisez-vous sur les domaines de résultats qui nécessitent une attention particulière.

Note : Le rythme du changement pourrait être différent selon les communautés et l'institution/les institutions. Si tout indique que la communauté est prête à amorcer une transition pour passer à une autre phase, il est important de profiter de cette dynamique positive et d'aller de l'avant. Si l'institution n'y est pas tout à fait prête, envisagez une mobilisation institutionnelle plus intensive pendant quelques mois.





Félicitations !

Votre engagement en faveur d'un suivi et évaluation continu de vos programmes soutiendra la mise en œuvre éthique et efficace de *SASA! Ensemble*.



Partagez vos constatations d'apprentissage et à d'évaluation—les succès et lacunes—avec Raising Voices et la communauté mondiale de praticiens. L'apprentissage partagé renforcera la programmation de *SASA! Ensemble* à travers le monde.

Annexe :

Sessions de feedbacks sur l'apprentissage et l'évaluation

Cette section porte sur l'analyse des données et les sessions de feedbacks de la plupart de vos données d'apprentissage et d'évaluation. Pour des conseils sur l'analyse des [Enquêtes d'évaluation communautaires](#) et [institutionnelles](#) - qui sont conçues pour comparer les tendances initiales aux tendances finales - veuillez voir respectivement les pages 54 et 67.

Qui s'en occupe ?

Saisie des données : une personne désignée pour la saisie des données (*personnel de SASA! Ensemble*, personnel de l'organisation, ou une personne engagée à temps partiel ou en fonction des besoins)

Analyse des données et sessions de feedbacks : Le personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation ou les hauts responsables de *SASA! Ensemble*

À quelle fréquence ?

- **Saisie de données :** hebdomadaire ou mensuelle
- **Analyse des données :** chaque trimestre
- **Sessions de feedback :** tous les trimestres

Quel est son mode de fonctionnement ?

En ce qui concerne le [Plan et le Rapport d'activités](#), le [Formulaire d'observation d'activités](#) et l'[Outil de suivi du changement communautaire](#), vous avez la possibilité d'utiliser la base de données élaborée par Raising Voices (contact info@raisingvoices.org) ou créer votre propre base de données. S'agissant de l'[Outil de suivi du changement institutionnel](#), un seul formulaire est renseigné par phase, de sorte qu'aucune gestion ou analyse formelle des données n'est nécessaire (bien qu'il s'agisse d'une source clé d'informations à examiner et à discuter pour décider si l'institution est prête à passer à la phase suivante).

Dans la base de données de SASA! Ensemble sur l'apprentissage et l'évaluation :

- Chaque ligne est conçue pour correspondre aux informations collectées à l'aide de vos Outils sur l'apprentissage et l'évaluation.
- Lorsque vous saisissez vos données, un élément visuel (graphique, diagramme ou tableau) est automatiquement généré dans un onglet correspondant. Ces éléments peuvent être facilement copiés et collés dans le modèle PowerPoint de la session de commentaires si cela s'avère utile, ou vous pouvez créer vos propres éléments visuels.
- N'oubliez pas d'examiner les informations qualitatives (par exemple, les notes sur les réussites, les difficultés et les commentaires enregistrés dans vos outils). Les points clés peuvent être résumés et inclus dans la discussion.
- Le modèle de présentation PowerPoint de la session de commentaires peut servir de guide pour résumer les résultats et les partager avec votre équipe de SASA! Ensemble. Toutefois, chaque équipe peut avoir son propre style et sa propre préférence quant à la quantité de détails qu'elle souhaite inclure. N'hésitez pas à explorer et à faire preuve de créativité ; en fin de compte, l'objectif de cette présentation PowerPoint consiste à résumer une grande quantité d'informations sous une forme plus digeste afin que vous puissiez plus facilement interpréter les tendances et identifier les domaines qui nécessitent un suivi ou des ajustements.



Informations clés à retenir

Les sessions de feedbacks constituent une étape cruciale de votre apprentissage et évaluation - elles vous permettent de partager et d'approfondir votre analyse, ainsi que d'appliquer cet apprentissage à la prise de décisions concrètes et à des actions programmatiques. Ces sessions offrent la possibilité d'explorer les réussites et les défis majeurs, en s'appuyant sur les données ainsi que sur les observations, les expériences et l'expertise au jour le jour.

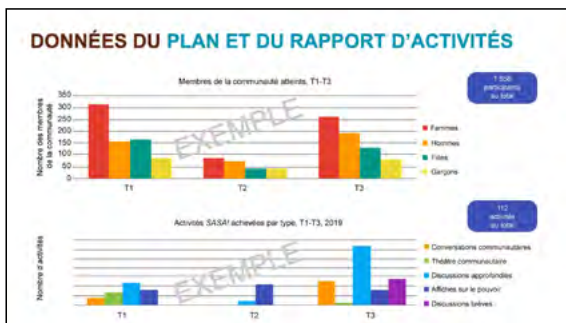
Nous encourageons la créativité afin de rendre les séances de commentaires interactives, ludiques et significatives ! L'exemple de modèle PowerPoint suivant est un guide suggéré pour vous aider à démarrer. La présentation PowerPoint complète se trouve dans la version électronique de *SASA! Ensemble* (15 diapositives, les 6 premières ci-dessous à titre d'exemple).

SASA! ENSEMBLE
2024 : Apprentissage et évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* au 4e trimestre : Phase de Conscientisation
Exemple de session de feedback

OBJECTIFS DE LA SESSION DE FEEDBACK SUR L'APPRENTISSAGE ET L'ÉVALUATION

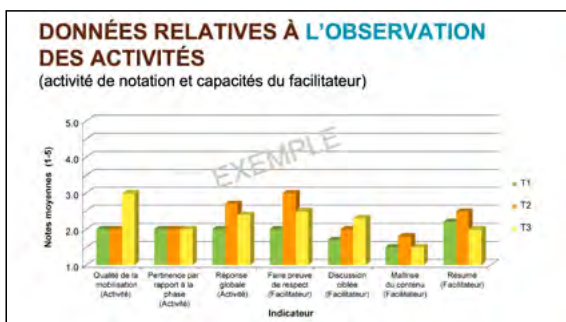
- Mener une réflexion interne
- Identifier les tendances émergentes entre le 1er et le 3e trimestres

Rappel : Cette session a pour but de servir de tremplin à la discussion. Apprendre largement! Élaborer des stratégies ! Célébrer ! Et examiner en toute franchise sur notre situation dans laquelle nous sommes en 2024!



INFORMATIONS A RETENIR ET RÉFLEXIONS

- Plus de femmes et de filles atteintes que d'hommes et de garçons
 - Quelles pourraient être les raisons possibles?
 - Les activistes et les leaders ont-ils besoin d'un soutien plus important pour contacter les hommes ?
- Très peu d'activités réalisées au deuxième trimestre et très peu de conversations engagées avec les communautés au premier trimestre
 - Quelles pourraient être les raisons possibles?
 - Comment pouvons-nous garantir la réalisation d'activités plus diversifiées ?
 - Les leaders et les alliés ont-ils besoin de soutien pour leur travail de planification ?
 - Certaines activités ne suscitent-elles pas assez d'intérêt dans la communauté
- Autres observations



EXEMPLE DE DONNÉES D'OBSERVATION DES ACTIVITÉS

(réponses aux questions ouvertes)

SUCCÈS COMMUNS

- Par rapport au trimestre précédent, les activistes estiment qu'il est plus facile d'encourager la participation active de l'ensemble du groupe (femmes et hommes) pendant des activités.
- Les membres de la communauté se montrent plus réceptifs aux idées de *SASA! Ensemble* tout au long de la phase de Conscientisation ; on note une réticence moins importante lorsqu'il s'agit d'évoquer le pouvoir des hommes sur les femmes.

DÉFIS COMMUNS

- Certains activistes semblent ne pas maîtriser le contenu de la phase et manquent de confiance pendant la facilitation.
- Au cours de certaines activités, les participants ont semblé confus à la fin des activités, vu qu'ils se posaient des questions sur l'objectif de la discussion.



raisingvoices.org/women/sasa-approach/fr/